

Łódź, dnia 2 maja 2018 roku

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek  
i Położnych Zakładowa Organizacja Związkowa  
przy WWCOiT im. M. Kopernika w Łodzi

Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku  
Zawodowego Lekarzy przy WSS im. M. Kopernika  
w Łodzi

Związek Zawodowy Pracowników WWCOiT  
im. M. Kopernika w Łodzi

KM NSZZ „Solidarność” WWCOiT  
im. M. Kopernika w Łodzi

Związek Zawodowy Techników Farmaceutycznych  
RP Oddział w WWCOiT im. Kopernika w Łodzi



Dyrektor  
Wojewódzkiego Wielospecjalistycznego  
Centrum Onkologii i Traumatologii  
im. M. Kopernika w Łodzi  
mgr Wojciech Szrajber

Organizacje Związkowe Prowadzące spór zbiorowy, odnosząc się do pk. 5 zgłoszonych postulatów, tj:

*Opracowanie przejrzystych zasad premiowania ujętych w Regulaminie Premiowania Pracowników WWCOiT im. M. Kopernika w Łodzi oraz znacznego zmniejszenia środków przeznaczonych na tzw. "premię dyrektorską", przyznawaną z definicji w sposób uznaniowy.*

**przedstawiają podstawowe założenia nowej regulacji nagród i premii:**

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że z prawnego punktu widzenia istnieją dwa oddzielne składniki wynagrodzenia:

- **Nagroda** – (zwana potocznie niekiedy: „premią uznaniową”) – charakteryzuje się tym, że jej przyznanie nie jest uzależnione od żadnych przesłanek. Pracodawca może ją przyznać wedle własnego uznania – czyli swobodnie. Najczęściej uzależniana jest od szczególnych osiągnięć pracowników;
- **Premia** – (zwana potocznie „premią regulaminową”) – charakteryzuje się tym, że jej przyznanie lub odmowa przyznania jest uzależnione od pewnych warunków. Jest to świadczenie roszczeniowe.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

System wynagradzania powinien uwzględniać w/w różnice, określając wyraźnie poszczególne składniki wynagradzania.

Obecnie w Szpitalu funkcjonują, jak się wydaje, trzy rodzaje dodatków:

**I nagroda** – na podstawie § 13 Regulaminu Wynagradzania.

Obecnie jest to świadczenie uznaniowe (zgodne z prawnym charakterem nagrody). Przyznaje je zatem Dyrektor – zgodnie ze swoim uznaniem.

Zgodnie z Regulaminem wyróżnia się nagrody:

- a) roczne,
- b) za szczególne osiągnięcia,
- c) okolicznościowe.

W tym zakresie wyrażamy stanowisko, że:

- nagroda jako świadczenie uznaniowe powinno oczywiście pozostać.
- należy zrezygnować z „nagród rocznych” Nagroda – jak sama nazwa wskazuje, powinna być przyznawana za szczególne osiągnięcia, ewentualnie w przypadku szczególnej okoliczności (nagrody za szczególne osiągnięcia i okolicznościowe). Te dwa rodzaje nagród należy zatem uznać za zasadne – nagroda „roczna” nie powinna funkcjonować (upływ roku czasu nie jest jakkolwiek przesłaną uzasadniającą przyznanie pracownikowi nagrody.
- Ponadto uważamy, że fundusz nagród powinien zostać określony, a przedstawiciele pracowników powinni zachować kontrolę nad przyznawaniem nagród.

Postulujemy zatem określenie:

- corocznego funduszu na nagrody;
- maksymalnej wysokości nagrody pieniężnej;
- kontroli związków zawodowych nad przyznawaniem nagród, poprzez np. coroczne przedstawienie wydatkowania funduszu nagród, kwot nagród przyznawanych w poszczególnych grupach zawodowych oraz pisemnego uzasadnienia przyznawania nagród.

Założenia te w żaden sposób nie ograniczą swobody decyzji dyrektora w przyznawaniu nagród – z drugiej strony pozwolą na kontrolę wydatkowania środków Szpitala.

**II premia** – na podstawie § 1 – 3 i § 6 – 12 Regulaminu Premiowania

Jest to świadczenie regulaminowe, które wszyscy pracownicy otrzymują (powinni otrzymywać) w równej procentowej miesięcznej wysokości.

To świadczenie należy zachować w obecnej postaci.

**III premia uznaniowa o charakterze stałym** (zwana potocznie w Szpitalu „premią dyrektorską” – której podstawą wydaje się być § 4 i 5 Regulaminu premiowania

Świadczenie to jest w naszej ocenie ujęta niewłaściwie, a jego nazwa i sposób przyznawania nie odpowiadają prawnemu charakterowi premii. Jest to bowiem premia – co sugerowałoby stałość i systematyczność świadczenia, które jest zależne od określonych przesłanek), która niemniej wypłacana jest wedle uznania Dyrektora. A zatem de facto mamy tu do czynienia ze świadczeniem o charakterze nagrody – przy czym nie jest realizowane jako „nagroda” (zgodnie z § 13 obecnego Regulaminu Wynagradzania nagroda ma być albo roczna, albo za szczególne osiągnięcia, albo okolicznościowa).

Doprowadziło to do faktycznego świadczenia o charakterze nie przewidzianym przez prawo – czyli „stałej nagrody”. Tworzenie tego typu konstrukcji – prowadzących do powstania świadczeń o nieokreślonym „mieszanym” charakterze prawnym, nie powinno mieć miejsca. Organizacje Związkowe polutują zatem włączenie obecnego świadczenia przyznawanego w ramach tzw. „premi dyrektorskiej” do wynagrodzenia zasadniczego. Pozwoli to na



pokrycie kosztów postulowanej podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w znacznej części bez angażowania dodatkowych środków.

Na marginesie wskazujemy, że - jak chodzi o system mobilizowania pracowników do podejmowania dodatkowej pracy - podejmowanie pracy w ramach tzw. opt uot'u nie powinno następować pod wpływem swego rodzaju groźby (pozbawienie stałego a jednocześnie uznaniowego składnika wynagrodzenia). Szczególne osiągnięcia będą mogły być natomiast doceniane w ramach nagród.

Uważamy, że taki system wynagradzania będzie jasny, przejrzysty, a w konsekwencji pozwoli zapobiec nowym konfliktom między dyrekcją, a pracownikami Szpitala.

**Stworzenie jednolitego, sprawiedliwego i przejrzystego systemu wynagradzania pracowników uważamy za jeden z warunków prawidłowego funkcjonowania Szpitala.**

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY LEKARZY  
ODDZIAŁ TERENOWY  
przy WSS im. M. Kopernika  
93-513 Łódź, ul. Pabianicka 62  
NIP: 7292610311, REGON: 472305751

*Andrzej Wilk*

*ZZPiP  
Czajka Tichauer*

KM NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"  
Wojewódzkiego Wielospecjalistycznego  
Centrum Onkologii i Traumatologii  
im. M. Kopernika w Łodzi  
ul. Pabianicka 62, 93-513 Łódź

ZWIĄZEK ZAWODOWY TECHNIKÓW  
FARMACEUTYCZNYCH RP  
ODDZIAŁ w WAWCOIT Im. Kopernika  
w ŁODZI  
ul. Pabianicka 62