



SKARBNIK MIASTA

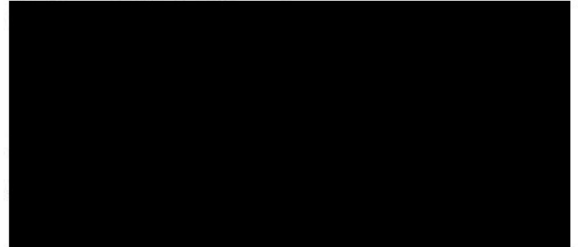
URZĄD MIASTA OLSZTYNA

Olsztyn, dnia 08.04.2026 r.

Znak sprawy: OK.1431.140.2026

Nr dokumentu: 130905.04.2026-W

Pan



Szanowny Panie [REDACTED]

w odpowiedzi na Pana pismo z dnia 25 marca 2026 r. (doręczone w dniu 26 marca 2026 r.) należy w pierwszej kolejności wskazać, że znaczna część zawartych w nim pytań nie stanowi w istocie wniosku o udostępnienie informacji publicznej w rozumieniu ustawy o dostępie do informacji publicznej, lecz ma charakter opinii, ocen, sugestii oraz hipotetycznych tez.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, tryb dostępu do informacji publicznej nie służy do prowadzenia polemiki, formułowania ocen działalności organów ani zobowiązania ich do zajmowania stanowiska w sprawach o charakterze ocennym. W tym kontekście pytania dotyczące „systemu nagradzania za porażki”, „odpowiedzialności” czy oczekiwań mieszkańców nie mieszczą się w katalogu informacji publicznej, lecz stanowią wyraz Pana subiektywnej interpretacji rzeczywistości.

Niezależnie od powyższego należy stanowczo sprostować podstawowe nieporozumienie, na którym opiera się treść zapytania.

W spółkach komunalnych nie funkcjonuje pojęcie „premi” w rozumieniu potocznym. Członkowie zarządów otrzymują wynagrodzenie, którego elementem może być wynagrodzenie zmienne, przyznawane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności:

- ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
- uchwałami zgromadzeń wspólników,
- aktami wewnętrznymi spółek.

To wynagrodzenie zmienne stanowi wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy. Przyznanie członkowi zarządu wynagrodzenia zmiennego zależy od poziomu realizacji przez niego celów zarządczych. Waga poszczególnych celów zarządczych oraz obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania mogą zostać ustalone wspólnie dla wszystkich członków zarządu lub też dla każdego z nich z osobna.

W przypadku spółek realizujących misję publiczną albo spółek realizujących zadania publiczne przy określeniu celów zarządczych, ich wagi oraz kryteriów realizacji i rozliczania uwzględnia się także stopień realizacji misji publicznej albo stopień realizacji zadań publicznych w okresie stanowiącym podstawę ustalenia wynagrodzenia uzupełniającego.

Cele zarządcze oraz ich wagi, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania powinny zostać ustalone w uchwale w sprawie wynagrodzeń. Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć, co do zasady, 50% wynagrodzenia podstawowego, jakie otrzymał dany członek zarządu w poprzednim roku obrotowym.

Podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego są zatem konkretne cele i kryteria zarządcze, które zostały już przedstawione w odpowiedzi na wcześniejsze zapytanie dotyczące funkcjonowania spółek. W załączeniu ponownie przedstawiam treść tej odpowiedzi wraz z pełnym wykazem wskaźników i zasad przyznawania wynagrodzenia zmiennego w spółkach komunalnych gminy Olsztyn .

Jednocześnie przechodząc do odpowiedzi na postawione przez Pana pytania wskazuję:

1. Decyzje dotyczące przyznania wynagrodzenia zmiennego podejmowane są przez właściwe organy spółek, zgodnie z przepisami prawa oraz aktami korporacyjnymi tych podmiotów. Przyznanie członkom zarządu wynagrodzenia zmiennego, oprócz spełnienia wymogów formalnych określonych w ustawie o wynagrodzeniach (w art. 4 ust. 9), wymaga m. in. ustalenia przez zgromadzenie wspólników celów zarządczych, a następnie stwierdzenia przez uprawniony organ spółki (w zależności od konkretnych postanowień – radę nadzorczą lub zgromadzenie wspólników) realizacji tych celów.
2. Podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego są cele zarządcze i wskaźniki określone w dokumentach korporacyjnych spółek – nie zaś uproszczona kategoria „zysku” lub „straty” – cele te i kryteria w odniesieniu do poszczególnych Spółek zostały wskazane w piśmie z dnia 11 marca 2026 r. w sprawie OK.1431.100.2026, które załączam do niniejszej wiadomości.
3. Prezydent Miasta wykonuje uprawnienia właścicielskie w granicach określonych przepisami prawa i nie podejmuje jednoosobowo decyzji w sposób sugerowany w Pana pytaniu.
4. Kwestie odpowiedzialności członków organów spółek regulowane są przepisami prawa, w szczególności Kodeksu spółek handlowych oraz przepisów szczególnych – nie istnieje „system nagradzania za porażki”, jak sugeruje Pan w swoim piśmie.
5. Ewentualne konsekwencje wobec osób pełniących funkcje w spółkach podejmowane są w trybie i na zasadach określonych przepisami prawa oraz dokumentami korporacyjnymi.
6. Pojęcie „nienależnych premii” nie znajduje zastosowania w opisanym stanie faktycznym, wobec czego pytanie o ich zwrot jest bezprzedmiotowe.
7. Nie zachodzą przesłanki do „natychmiastowego wstrzymywania praktyk”, które w rzeczywistości są realizacją obowiązujących przepisów prawa i zasad nadzoru właścicielskiego.

Na zakończenie należy zauważyć, że przedstawiona przez Pana narracja opiera się na uproszczeniach i nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania spółek komunalnych ani obowiązujących regulacji prawnych. W konsekwencji pismo to ma charakter przede wszystkim polemiczny, a nie informacyjny. Niemniej, pozostaję do Pana dyspozycji w celu udzielenia dodatkowych wyjaśnień i zapewnienia pełnej transparentności działań.

Z poważaniem

SKARBNIK MIASTA

Anna Staśkiewicz

W załączeniu:

- skan pisma w sprawie OK.1431.100.2026 z dnia 11 marca 2026 r.



SKARBNIK MIASTA

URZĄD MIASTA OLSZTYNA

Olsztyn, dnia 11.03.2026 r.

Znak sprawy: OK.1431.100.2026

Nr dokumentu:120666.03.2026

Pan

.....

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na wniosek o udostępnienie informacji publicznej z dnia 02.03.2026 r. dotyczącej premii (części zmiennej wynagrodzenia) przyznanych członkom zarządów spółek miejskich, w których Gmina posiada 100% lub większość udziałów, przedstawiam poniższe informacje:

Wynagrodzenie zmienne członków zarządów przyznawane jest zgodnie z obowiązującymi uchwałami Rad Nadzorczych poszczególnych spółek, w oparciu o stopień realizacji celów zarządczych ustalonych na dany rok obrotowy. Wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od poziomu wykonania wskaźników ekonomiczno-finansowych, techniczno-rozwojowych oraz efektywnościowych, określonych w uchwałach organów nadzorczych.

Wynagrodzenie zmienne za rok obrotowy 2024:

Spółka	Stanowisko	Kwota brutto	Termin wypłaty	Cele zarządcze/Kryteria	Procent realizacji
Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji	Prezes	49 666,36 zł	26.06.2025	Ekonomiczno-finansowy, Terminowość realizacji zadań, Techniczno rozwojowy, Techniczno-efektywnościowy.	100%
	Wiceprezes	35 597,40 zł	26.06.2025	Ekonomiczno-finansowy, Terminowości realizacji zadań, Techniczno rozwojowy, Techniczno-efektywnościowy	100%
Zakład Gospodarki Odpadami Komunalnymi	Prezes	72 000,00 zł	23.06.2025	Ekonomiczno finansowy, Techniczno rozwojowy, Techniczno-efektywnościowy	100%
	Wiceprezes	14 400,00 zł	6.06.2025	Ekonomiczno Finansowy, Techniczno Rozwojowy, Techniczno-Efektywnościowy	100%
Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne	Prezes	52 156,87 zł	9.06.2025	Ekonomiczno-Finansowy Techniczno-Rozwojowy, Techniczno-Efektywnościowy Techniczno-Efektywnościowy	100%
Zakład Budynków	Prezes	5 616,00 zł	27.01.2026	Ekonomiczno-Finansowy Optymalizacja składników	2,6% bazowej

Komunalnych I				aktywów trwałych, Koordynacja działań inwestycyjnych.	kwoty
Zakład Budynków Komunalnych II	Prezes	16 200,00 zł	3.07.2025	Realizacja planu finansowego, Terminowe regulowanie Zobowiązań o charakterze publicznoprawnym.	100%
Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej	Prezes	45 884,44 zł	16.04.2025	Ekonomiczno Finansowego Ekonomiczno Finansowego Techniczno- Rozwojowy Techniczno-Efektywnościowe	70%- 100%
	Wiceprezes	33 644,19 zł	16.04.2025	Ekonomiczno Finansowego Ekonomiczno Finansowego Techniczno- Rozwojowy Techniczno-Efektywnościowe	70% -100%
Olsztyńskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego	Prezes	25 960,57 zł	21.05.2025	Osiągnięcie dodatniego wyniku finansowego Spółki Realizacja inwestycji budowlanych, Wskaźnik zadłużenia należności czyszczowych	20-40%
Hala Olsztyn Sp. z o.o.	Prezes	46 800,00 zł	26.06.2025	Liczba dni imprezowych w Dużej Arenie Liczba odwiedzających obiekt, Realizacja zadań publicznych	100%

Ad 3. Realizacja celów zarządczych. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie realizacji celów zarządczych określanych corocznie przez Rady Nadzorcze poszczególnych Spółek. Cele i kryteria przyznawania premii stanowią element procesu oceny realizacji funkcji zarządczej. Wysokość tego wynagrodzenia ustalana jest w oparciu o realizację konkretnych wskaźników efektywności (KPI), które każdorazowo powinny być zindywidualizowane i poprzedzone szczegółową analizą sytuacji danej spółki z udziałem jednostki samorządu terytorialnego, z uwzględnieniem jej strategii oraz realizowanych celów publicznych.

Ustalając cele zarządcze dla członków zarządów spółek komunalnych, bierze się pod uwagę nie tylko specyfikę działalności tych podmiotów i ich otoczenie rynkowe, ale również zakres realizowanych przez nie zadań własnych jednostki samorządu terytorialnego, które co do zasady wykonywane są w sferze użyteczności publicznej.

W związku z powyższym, w celu uzyskania szczegółowych informacji w tym zakresie sugeruje się kontakt z poszczególnymi radami nadzorczymi spółek miejskich. Jednocześnie w przypadku potrzeby uzyskania dodatkowych informacji pozostajemy do Państwa dyspozycji i postaramy się udzielić wyjaśnień w zakresie możliwym do udostępnienia.

Ad 4. Premie za rok 2025

Na chwilę obecną premie za rok 2025 nie zostały jeszcze wypłacone w spółkach miejskich.

Ad 5. Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

Zgodnie z obowiązującymi uchwałami organów nadzorczych, wynagrodzenie zmienne jest przyznawane po:

1. Zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki,
2. Zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy,
3. Udzieleniu absolutorium członkom zarządu.

Wysokość premii zależy od stopnia realizacji określonych celów zarządczych. Rada Nadzorcza ustala szczegółowe zasady, wzory i wskaźniki obliczania wynagrodzenia zmiennego.

Z poważaniem

Skarbnik Miasta

Anna Katarzyna Staśkiewicz

/ dokument podpisany kwalifikowanym

podpisem elektronicznym/