Państwowa Inspekcja Pracy
INSPEKTOR PRACY (319)
Okręgowego Inspektoratu Pracy
50-621 Wrocław, ul. Zielonego Dębu 2
.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 160319-53-K020-Pt/22

PROTOKÓŁ KONTROLI

[X] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) [ ] innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: [ ] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 00028898100000 **NIP:** 8960005779

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251)

st. inspektor pracy - Justyna Koryś
(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w we Wrocławiu przeprowadził kontrolę w:

UNIWERSYTET MEDYCZNY IM.PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU
(nazwa podmiotu kontrolowanego)

50-367 WROCŁAW, WYB. LUDWIKA PASTEURA 1
(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

Dominika Szachniewicz
(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

p.o. Dyrektora Generalnego
(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;
data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: VI/2022
Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

13.05; 2,21.06.2022 r.
(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 2986, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 779,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 9,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 2207, w tym kobiet: 1498, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 31,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: X/2021

1. Czynności kontrolne rozpoczęto w dniu 13.05.2022 r. po okazaniu legitymacji służbowej oraz dokonaniu wpisu do książki kontroli.

Celem kontroli było sprawdzenie sposobu realizacji środków pokontrolnych skierowanych do pracodawcy w wyniku postępowania zakończonego w miesiącu X/2021. Ponadto, kontrolą objęto zmianę warunków pracy i płacy pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, dalej UMW.

Pracodawca jest objęty działaniem trzech organizacji związkowych tj. Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu NSZZ "Solidarność", Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Medycznym i Szpitalach Klinicznych we Wrocławiu oraz Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia we Wrocławiu. Przedstawicieli ww. organizacji związkowych poinformowano o rozpoczęciu postępowania kontrolnego.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. sposób realizacji środków pokontrolnych

W wyniku kontroli zakończonej w październiku 2021 r. do pracodawcy skierowano wystąpienie Nr rej. 160392-53-K014-Ws01/21 z dnia 27.10.2021 r. zawierające dwa wnioski o treści j.n.:

1. Nie dopuszczanie do wykonywania pracy pracowników, którzy nie posiadają aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach. Na podstawie analizy akt osobowych 10 losowo wybranych pracowników stwierdzono, że pracodawca realizuje przedmiotowy wniosek.
2. Rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy z uwzględnieniem m.in. liczb przepracowanych godzin oraz godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczb godzin przepracowanych w porze nocnej, liczb godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia.

W zakresie realizacji wniosku nr 1, analizą objęto ewidencję czasu pracy 5 losowo wybranych pracowników. Na jej podstawie stwierdzono, że pracodawca ewidencjonuje informację o liczbie przepracowanych godzin, wykazuje dni wolne od pracy z zaznaczeniem tytułu ich udzielenia np. W urlop, C choroba. Niemiej, nie są w niej ujmowane godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Zgodnie z wyjaśnieniami złożonymi do protokołu kontroli przez . obecnie pracodawca jest na etapie wdrażania systemowych zmian, w tym dotyczących prowadzonej ewidencji czasu pracy, które mają wprowadzić dodatkową informację nt. godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu. W trakcie kontroli analizie poddano ewidencję czasu pracy osoby świadczącej pracę w godzinach nadliczbowych. Kontrolującej przedłożono roczną kartę ewidencji czasu pracy, w której oznaczono w dniu świadczonej pracy (dniu harmonogramowo wolnym) symbolem „8", który zgodnie z okazaną legendą oznacza godziny nadliczbowe 100%. Ponadto okazano dokument zat. *karta pracy* z

miesiąca świadczonej pracy w godzinach nadliczbowych, z zaewidencjonowanymi godzinami: rozpoczęcia i zakończenia pracy, ilością godzin pracy w danym dniu oraz pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższych ustaleń wniosek uznano za częściowo wykonany.

2.2. zmiana warunków pracy i płacy

W toku kontroli wystąpiono o sporządzenie i przedstawienie listy pracowników, których warunki pracy i płacy w 2021 r. uległy zmianie. Jak wynika z okazanego zestawienia, zmiany dotyczyły trzydziestu sześciu pracowników i wynikały:

- ze wzrostu lub obniżenia wysokości dodatku funkcyjnego (zmiana liczby podwładnych),
- końca okresu powołania na funkcję,
- odwołania z funkcji,
- zmiany struktury organizacyjnej - likwidacja jednostki,
- wstrzymania dodatku funkcyjnego (zmiana liczby podwładnych).

W myśl art. 136 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z 20.07.2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 poz. 574 t.j. z dnia 2022.03.11.) – dalej p.s.w., pracownik uczelni publicznej może otrzymywać dodatek funkcyjny i zadaniowy. Z kolei art. 126 ust. 2 p.s.w. stanowi, że uczelnia publiczna ustala warunki wynagradzania za pracę w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania.

W oparciu o przedłożony Regulamin wynagradzania pracowników UM we Wrocławiu z 2020 r. ustalono, że zasady nabycia prawa do dodatku funkcyjnego zostały uregulowane w §14 regulaminu. Jak wynika z ust. 1 powołanego paragrafu, dodatek przysługuje z tytułu kierowania zespołem, jeżeli w jego skład wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku określa załącznik nr 3 regulaminu, niemniej załącznik zawiera również postanowienia odnoszące się do zasad, na jakich dokonuje się zmiany wysokości dodatku. W przedmiotowym załączniku wskazano, iż w przypadku kierowników będących nauczycielami akademickimi tj. kierowników: zmiana wysokości dodatku funkcyjnego następuje z dniem 1 marca i 1 października roku akademickiego *następującego po roku akademickim, w którym nastąpiła zmiana liczby pracowników zatrudnionych w jednostce.* Zgodnie zaś z informacją złożoną kontrolującej przez ww. weryfikacja odbywa się dwa razy w danym roku akademickim: 1 października i 1 marca. Ponadto, powołany wyżej załącznik wskazuje, że osoby, które są powołane na stanowisko, jako *pełniące obowiązki* tu: kierownika katedry, kliniki, zakładu, samodzielnej pracownicy, nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego otrzymują dodatek funkcyjny w wysokości 600 zł. Zgodnie z informacją złożoną w toku kontroli przez prawo do dodatku kierowników *pełniących obowiązki* również jest weryfikowane na dzień 1 marca oraz 1 października danego roku akademickiego, co jest sprzeczne z postanowieniami § 14 ust. 1 regulaminu.

W pkt. 3 tabeli dot. nauczycieli akademickich pełniących funkcję kierowników:

ustalono dwie wysokości dodatku 500 i 750 zł. Dwie wysokości dodatku ustalono również w pkt. 2 i 3 tabeli określającej wysokość dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickim. Z wyjaśnień wynika, że w przypadku nauczycieli akademickich wysokość dodatku uzależniona jest od liczby członków zespołu tj. 500 zł. w przypadku kierowania od 5 do 15 pracownikami oraz 750 zł. w przypadku kierowania ponad 15 pracownikami, co nie wynika wprost z opisywanej tabeli. O wysokości dodatku otrzymywanego przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim decyduje dyrektor generalny przyznając wysokość dodatku odpowiednio w kwocie: 600 lub 1000 zł. 300 albo 500 złotych po uwzględnieniu następujących kryteriów: zakresu odpowiedzialności ponoszonej przez pracownika, stopnia złożoności zadań, a także liczby członków zespołu. Z powyższego wynika, że zapisy postanowień załącznika nr 3 do Regulaminu wynagradzania nie są dość precyzyjne i czytelne.

Jak wynika z postanowień § 20 Statutu Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu z dnia 19 czerwca 2019 roku stanowiący Załącznik do uchwały nr 2349 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 27 października 2021 r., kierowników jednostek organizacyjnych wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych powołuje rektor w drodze postępowania konkursowego, chyba, że zarządzenie o utworzeniu danej jednostki ogólnouczelnianej stanowi inaczej oraz z zastrzeżeniem ust. 9. Powołanie następuje na okres sześciu lat. Zasady i tryb przeprowadzania konkursów na kierowników jednostek organizacyjnych wydziałów oraz jednostek ogólnouczelnianych określa regulamin postępowania konkursowego ustalony przez rektora po uzyskaniu opinii senatu. Do czasu zakończenia postępowania konkursowego rektor może powierzyć obowiązki kierownika jednostki organizacyjnej wydziału - nauczycielowi akademickiemu, zatrudnionemu w tej jednostce, a w przypadku jednostek ogólnouczelnianych – pracownikowi tej jednostki. Po powierzeniu obowiązków ogłasza się nowy konkurs na kierownika jednostki. W uzasadnionych przypadkach kierowników jednostek wydziałowych i jednostek ogólnouczelnianych odwołuje rektor na wniosek dziekana, prorektora, przewodniczącego rady dyscypliny lub z własnej inicjatywy. Zgodnie z postanowieniami § 23 kierownicy jednostek uczelni, o których mowa w §20 -22 nie pełnią funkcji kierowniczych w rozumieniu ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i §66 statutu.

Analizą objęto akta osobowe losowo wybranych pracowników:

1. – w związku z rozstrzygnięciem postępowania konkursowego pracownik od dnia 01.10.2021 r. do dnia 30.09.2027 r. został powołany do pełnienia funkcji kierownika . W aktach złożono akt powołania z dnia 29.09.2021 r. znak: I. Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownik wg. stanu na dzień 1.10.2021 r. kierował 24 pracownikami studium, tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.10.2021 r. do 31.12.2021 r. przysługiwał pracownikowi dodatek funkcyjny w

wysokości 1500 zł. Zweryfikowano listę płac pracownika za miesiąc październik 2021 r., zgodnie, z którą dodatek funkcyjny z dniem 1.10.2021 r. został naliczony w wysokości 1000 zł. brutto; w dniu 25.10.2021 r. naliczono tytułem wyrównania, dodatek funkcyjny w kwocie 500 zł. brutto.

2. - pracownica została powołana do pełnienia obowiązków kierownika na okres od 1.10.2020 r. do 30.09.2021 r. W aktach znajduje się powołanie z dnia 1.10.2020 r. znak: Pracownica pismem z dnia 1.10.2020 r. otrzymała informacją o przyznaniu dodatku funkcyjnego w wysokości 600 zł. do czasu kolejnej weryfikacji liczby pracowników, zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Jak wynika z Zarządzenie nr Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2021 r. w sprawie likwidacji na wraz z (...), z dniem 2021 r. na zlikwidowano

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 4 pracownikami zakładu; według stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 5 pracownikami zakładu; tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 28.02.2021 r. przysługiwał jej dodatek funkcyjny w wysokości 600 zł. ; w okresie od 1.03.2021r. do 30.09.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 600 zł.; Zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń, marzec 2021 r., zgodnie, z którymi w weryfikowanych miesiącach pracownicy naliczono i wypłacono dodatek w wysokości 600 zł. brutto.

3. - do 28.02.2021 r. pracownica pełniła obowiązki kierownika . Od dnia 1.03.2021 r. do dnia rozstrzygnięcia konkursu pracownica ponownie została powołana do pełnienia obowiązków ww. kierownika. W aktach znajduje się porozumienie stron zmieniające miejsce wykonywanej pracy począwszy od 1.10.2021 r. Zgodnie z informacją przekazaną w toku kontroli, konkurs na kierownika został rozstrzygnięty w dniu 5.05.2021 r. W okresie od 1.10.2020 r. do 5.05.2021 r. pracownica kierowała zespołem, w skład, którego wchodziły 3 osoby, tym samym, nie nabyła prawa do dodatku funkcyjnego.

4. w związku z rozstrzygnięciem postępowania konkursowego pracownica od dnia 1.10.2017 r. do dnia 30.09.2021 r. tj. do czasu zatrudnienia, została powołana do pełnienia funkcji kierownika W aktach złożono akt powołania z dnia 26.07.2017 r. znak: oraz z dnia 30.09.2021 r. znak: zgodnie, z którym pracownica została powołana do pełnienia funkcji od 1.10.2021 r. do 30.09.2023 r. Pismem z dnia 30.09.2021 r.

pracownica została poinformowana o przyznaniu dodatku funkcyjnego w wysokości 1500 zł. do czasu kolejnej weryfikacji, zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 12 pracownikami zakładu; według stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 13 pracownikami zakładu; według stanu na dzień 1.10.2021 r. kierowała 15 pracownikami, tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 28.02.2021 r. przysługiwał jej dodatek funkcyjny w wysokości 1000 zł.; w okresie od 1.03.2021r. do 30.09.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000 zł.; od dnia 1.10.2021 r. do dnia 31.12.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1500 zł. Zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń, marzec i październik 2021 r. zgodnie, z którymi w miesiącach styczniu i marcu naliczono pracownic dodatek w wysokości 1000 zł. brutto. W miesiącu październiku dodatku nie wypłacono z wynagrodzeniem za miesiąc październik; dodatek został naliczony i wypłacony w kwocie 1500 zł. brutto wraz z dodatkiem za listopad. Należy wskazać, iż Regulamin wynagradzani nie określa terminu wypłaty dodatku funkcyjnego.

5. - w związku z rozstrzygnięciem postępowania konkursowego pracownica od dnia 1.10.2015 r. do dnia 28.02.2019 r. tj. do czasu zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego, została powołana na do pełnienia funkcji kierownika). W aktach złożono akt powołania z dnia 17.08.2015 r. znak: . oraz z dnia 27.02.2019 r. znak: , zgodnie, z którym pracownica została powołana do pełnienia funkcji od 1.03.2019 r. do 30.09.2021 r. Pismem z dnia 10.03.2021 r. pracownica została odwołana z funkcji kierownika z dniem 11.03.2021 r., z tym też dniem utraciła prawo do dodatku funkcyjnego. Pracownik potwierdził zapoznanie się z odwołaniem, o czym świadczy złożony podpis wraz z datą 11.03.2021 r. Strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron z dniem 30.09.2021 r. oraz nawiązały kolejną roczną umowę od dnia 1.10.2021 r.
Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 8 pracownikami katedry, według stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 8 pracownikami katedry; tym samym w okresie objętym kontrolą tj. od 1.1.2021 r. do 28.02.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000 zł., w okresie od 1 – 31.03.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000 zł. Zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń i marzec 2021 r., zgodnie, z którymi pracownicy naliczono i wypłacono dodatek w wysokości 1000 zł.

6. - w związku z rozstrzygnięciem postępowania konkursowego pracownica od dnia 1.10.2015 r. do dnia 30.09.2021 r. została powołana na do pełnienia funkcji kierownika

W aktach złożono akt powołania z dnia 17.08.2015 r. znak: Pismem z dnia 14.01.2020 r. znak: pracownica została poinformowana o podwyższeniu składnika

wynagrodzenia – dodatku funkcyjnego z 500 zł. do 1000 zł. w okresie od 1.10.2019 r. do końca okresu powołania tj. 30.09.2021 r.

Na dzień prowadzonych czynności kontrolnych, pomimo zakończenia postępowania konkursowego, nie doszło do powołania osoby na funkcję kierownika lub funkcję p.o. kierownika katedry i zakładu. Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej przez po dniu 30.09.2021 r. obowiązki kierownika pełni dziekan.

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 11 pracownikami, wg. stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 11 pracownikami katedry i zakładu, tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 28.02.2021 r. pracownicy przysługiwał dodatek w wysokości 1000 zł., w okresie od 1.03.2021 r. do 30.09.2021 r. przysługiwał dodatek w wysokości 1000 zł. Zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń, marzec, zgodnie, z którymi pracownicy naliczono i wypłacono stosowny dodatek.

7. – od dnia 1.10.2019 r. do dnia 30.09.2021 r. pracownica została, na podstawie decyzji z dnia 29.07.2019 r. powołana do pełnienia obowiązków kierownika (powołanie z dnia 29.07.2019 r. znak:). Jak wynika z Zarządzenie nr 21 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2021 r. w sprawie likwidacji na likwidacji na (...) z dniem 2021 r. na zlikwidowano wraz z podległymi jednostkami:

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 9 pracownikami zakładu; wg. stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 9 pracownikami zakładu, tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 30.09.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 600 zł.; Zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąca stycznia i marca 2021 r. zgodnie, z którymi pracownic naliczono i wypłacono dodatek w wysokości 600 zł.

8. - do dnia 28.02.2021 r. pracownica pełniła funkcję kierownika z prawem dodatku funkcyjnego w wysokości 1000 zł. Pracownica otrzymała odwołanie z pełnionej funkcji pismem z dnia 25.02.2021 r. znak: . wraz z decyzją o wstrzymaniu od dnia 28.02.2021 r. wypłaty dodatku funkcyjnego. Decyzją z dnia 1.03.2021 r. pracownica została powołana do pełnienia obowiązków kierownika na okres od 1.03.2021 r. do czasu rozstrzygnięcia konkursu (powołanie z dnia 1.03.2021 r. znak: . Pismem z dnia 1.03.2021 r. pracownica została poinformowana o przyznaniu od dnia 1.03.2021 r. dodatku funkcyjnego w wysokości 1000 zł. do

czasu rozstrzygnięcia konkursu. Konkurs, zgodnie z przekazaną informacją, rozstrzygnięto z dniem 1.05.2021 r.

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 12 pracownikami; według stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 12 pracownikami, tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 1.05.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000 zł. Kontrolnie zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń, marzec 2021 r., zgodnie, z którymi pracownicy naliczono i wypłacono dodatek w wysokości 1000 zł. W miesiącu marcu dodatek wypłacono w połowie miesiąca.

9. – w związku z rozstrzygnięciem postępowania konkursowego pracownica od dnia 21.06.2021 r. do dnia 28.02.2027 r. została powołana do pełnienia funkcji kierownika . W aktach złożono akt powołania znak: . Pracownicy przyznano dodatek funkcyjny, w wysokości 1000 zł. od dnia powołania na funkcję do czasu kolejnej weryfikacji, zgodnie z Regulaminem wynagradzania. Pismem z dnia 21.06.2021 r. znak: pracownica została poinformowana o przyznaniu ww. dodatku w wysokości 1000 zł. Pismem z dnia 15.10.2021 r. znak: pracownica została poinformowana o przyznaniu dodatku w wysokości 1500 zł. miesięcznie za okres od dnia 15.04.2021 r. Zgodnie z wyjaśnieniami złożonymi do protokołu kontroli przez jako kierownik katedry pracownica powinna uzyskać dodatek w wysokości 1500 zł. tj. za wszystkich pracowników zatrudnionych w całej katedrze.

W okresie od dnia 15.04.2021 r. do dnia powołania na funkcję kierownika jednostki ł została powołana do pełnienia obowiązków kierownika ww. jednostki organizacyjnej (decyzja z dnia 15.04.2021 r., akt powołania nr). Pismem z dnia 15.04.2021 r. znak: pracownica została poinformowana, że w związku z powołaniem do pełnienia obowiązków przyznano jej dodatek funkcyjny w wysokości 1000 zł. miesięcznie do dnia powołania na funkcję kierownika jednostki. Powyższe wynikało, ze zmian organizacyjnych tj. likwidacji i utworzeniem

Do dnia 14.04.2021 r. pełniła funkcję kierownika

Wraz z decyzją od odwołaniu wstrzymano z dniem 14.04.2021 r. dodatek funkcyjny. W aktach osobowych znajduje się również porozumienie zmieniające w zakresie zmiany miejsca wykonywanej pracy z dnia 14.04.2021 r.

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. kierowała 8 pracownikami zakładu i katedry; według stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 9 pracownikami zakładu i katedry; według stanu na dzień 15.04.2021 r. kierowała 30 pracownikami katedry; według stanu na dzień 21.06.2021 r. kierowała 30 pracownikami katedry. Tym samym w okresie objętym kontrolą tj. 1.1.2021 r. do 28.02.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000

zł.; od 1.03.2021 r. do 14.04.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1000 zł.; od dnia 15.04.2021 r. do dnia 31.12.2021 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1500 zł. Kontrolnie zweryfikowano listy płac pracownicy za miesiąc styczeń i marzec, zgodnie, z którymi pracownicy naliczono należny dodatek w wysokości 1000 zł. oraz za miesiąc maj, lipiec i październik 2021 r. zgodnie, z którymi pracownicy również naliczono dodatek w wysokości 1000 zł. pomimo należnego dodatku w wysokości 1500 zł. Za siedem miesięcy (IV-X) pracodawca dokonał wyrównania dodatku wypłacając pracownicy w miesiącu październiku kwotę 3285,71 zł. brutto. Za miesiąc IV/2021, w którym pracownica nabyła prawo do dodatku w wysokości 1500 zł. od 15.04.2021 r. naliczono dodatek proporcjonalnie. Zgodnie z wyjaśnieniami proporcja została ustalono na podstawie dni roboczych (12 dni) pozostających do końca miesiąca. Kwotę 500 zł. podzielono na 21 dni roboczych przypadających do przepracowania w miesiącu kwietniu 2021r. oraz tak otrzymaną kwotę pomnożono przez dni 12. Uzyskano kwotę 285,71 zł.

10. – w związku z nie rozstrzygnięciem konkursu na pełnienie funkcji kierownika w , pracownica została powołana do pełnienia obowiązków kierownika ww. jednostki na okres od 1.10.2020 r. do 30.09.2021 r. W aktach złożono powołanie z dnia 18.09.2020 r. znak: . Jak wynika z zarządzenia nr 2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2021, w sprawie likwidacji oraz zmian w Regulaminie Organizacyjnym Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, z dniem .2021 r. zlikwidowano).

Zgodnie z informacją złożoną kontrolującej pracownica wg. stanu na dzień 1.10.2020 r. oraz wg. stanu na dzień 1.03.2021 r. kierowała 2 pracownikami, tym samym nie nabyła prawa do dodatku funkcyjnego.

3. W czasie kontroli wydano:
   a/ decyzji ustnych: ,
   b/ poleceń: .
   Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzono/~~nie sprawdzano(**) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli ~~pobrano/nie~~ pobrano(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli ~~udzielono/nie~~ udzielono(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: ,
  w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(**) załączników: , stanowiących składową część protokołu:

.....
(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....
.....
.....
.....

Na tym protokół zakończono.

Wrocław, dnia 21.06.2022

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 21.06.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu
z upoważnienia Rektora
p.o. Dyrektor Generalny
Dominika Szachniewicz

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

   Do protokołu złożono wniosek/~~nie złożono~~ wniosku. (**)
   Wniosek stanowi ~~załącznik nr~~ ..... do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

   Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie ~~wniesiono/zostaną wniesione~~(**)
   do dnia .....
   Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

.....

.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu
z upoważnienia Rektora
p.o. Dyrektor Generalny

Dominika Szachniewicz

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Wrocław 23.06.2022r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[JK]