

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 160319-53-K023-Pt/23

PROTOKÓŁ KONTROLI



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 2022 r. poz. 1614)

starszy 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 PASTEUR A 1

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

Patryk Hebrowski

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Zastępca Dyrektora Generalnego ds. Organizacyjnych

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1.01.1950;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: VIII/2021

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

25.10; 9,23,27.11.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 3228, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 1086,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 13,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 2142, w tym kobiet: 1477, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 27,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: VI/2022

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy - wystąpienia Nr rej. 160319-53-K020-Ws01/22 z dnia 23.06.2022 r., zawierającego trzy wnioski:

- wniosek 1. Wykazywanie w ewidencji czasu pracy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownika. Na podstawie dwóch losowo wybranych kart ewidencji czasu pracy potwierdzono wykonanie wniosku.
- wniosek 2. Dostosowanie postanowień Regulaminu wynagradzania określających zasady zmiany wysokości dodatku funkcyjnego, do przyjętej praktyki oraz doprecyzowanie zasad ustalania wysokości dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcję kierowników: Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, Studium Języków Obcych, Zwierzętarń Doświadczalnej oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
- wniosek 3. Określenie w regulaminie wynagradzania zasad ustalania wysokości dodatku funkcyjnego w przypadku odwołania pracownika z pełnionej funkcji i powołania do pełnienia kolejnej funkcji w trakcie tego samego miesiąca kalendarzowego.

Ustalono, że pracodawca dokonał stosownych zmian Regulaminu wynagradzania Zarządzeniem nr 148/XVIR/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 sierpnia 2022 r.

Czynności kontrolne rozpoczęto w dniu 25.10.2023 r. na podstawie legitymacji służbowej, po dokonaniu wpisu do książki kontroli. W toku kontroli pracodawcę reprezentowała p. dyrektor ds. pracowniczych. Kontrola dotyczyła wybranych zagadnień prawnej ochrony pracy.

Pracodawca objęty jest działaniem czterech organizacji związkowych tj.: Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu NSZZ "Solidarność"; Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Medycznym i Szpitalach Klinicznych we Wrocławiu; Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia we Wrocławiu oraz Międzynarodowej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej „Nowa Idea” z siedzibą w Warszawie. Przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych poinformowano o rozpoczęciu postępowania kontrolnego.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. minimalne wynagrodzenie za pracę

Kontrolą objęto obowiązek zapewnienia minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Analizą objęto wynagrodzenie p. , zatrudnionego od dnia 1.01.2022 r. do dnia 31.08.2023 r.

W oparciu o umowy o pracę oraz aneksy do umów złożonych w aktach osobowych pracownika, ustalono:

- pracownik został początkowo zatrudniony na okres próbny trzech miesięcy od dnia 1.01.2022 r. do dnia 31.03.2022 r. na stanowisku pomoc techniczna, w pełnym wymiarze czasu pracy, za

wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2534 zł. brutto miesięcznie. W umowie ustalono ponadto, że inne warunki wynagradzania określa Regulamin Wynagradzania Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.

- następnie z pracownikiem zawarto umowę na czas określony od dnia 1.04.2022 r. do dnia 31.08.2022 r. na stanowisku pomoc techniczna, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2534 zł. brutto miesięcznie. W umowie wskazano ponadto, że inne warunki wynagradzania określa Regulamin Wynagradzania Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.

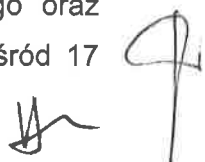
- stosunek pracy był kontynuowany na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony, zawartej od dnia 1.09.2022 r. do dnia 31.08.2023 r. ponownie na stanowisku pomoc techniczna, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2534 zł. brutto miesięcznie. Tak jak uprzednio, strony umowy ustaliły, że inne warunki wynagradzania określa Regulamin Wynagradzania Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.

Ponadto, ustalono, że w aktach osobowych złożone zostały po dwa egzemplarze porozumień zmieniających: z dnia 30.12.2022 r. oraz z dnia 28.04.2023 r.:

- zgodnie z porozumieniem znak: z dnia 30.12.2022 r., z dniem 01.01.2023 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika podwyższono, z kwoty 2534 zł. brutto do kwoty 2909 zł. brutto; pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Podstawą podwyższenia wynagrodzenia pracownika, zgodnie z zapisami opisywanego porozumienia, było rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. poz. 1952).

- zgodnie z porozumieniem znak: z dnia 28.04.2023 r., z dniem 01.04.2023 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika podwyższono do kwoty 3000 zł. brutto; pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Podstawą podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika, zgodnie z zapisami porozumienia, było zarządzenie nr 24/XVIR/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego w Wrocławiu z dnia 23 lutego 2023 r. w sprawie zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu oraz zarządzenie nr 62/XVIR/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 18 kwietnia 2023 r. w sprawie zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.

Zgodnie z postanowieniami obowiązującego Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z 2020 r., wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na zasadach określonych przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (§5). Wynagrodzenie pracownika uczelni, zgodnie z postanowieniami §11 ust. 1, składa się ze stałych składników wynagrodzenia: wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego. Pracownik może otrzymywać dodatki wymienione w §11 ust. 2; wśród 17



dodatków, wymieniono premię dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim. Zgodnie z postanowieniami §38 regulaminu wynagradzania, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana premia: regulaminowa, uznaniowa i usługowa, których zasady nabycia określono w załączniku nr 9 regulaminu.

Na podstawie rocznego zestawienia składników płacy w rozbiciu na miesiące dla roku 2022 i 2023 ustalono, że obok płacy zasadniczej w wysokości określonej w umowie o pracę (2534 zł. brutto w roku 2022 r.; 2909 brutto w okresie styczeń 2023 r. – marzec 2023 r. oraz 3000 zł. brutto od kwietnia 2023 r. do zakończenia umowy o pracę) występowały następujące składniki i inne świadczenia ze stosunku pracy: dodatek stażowy (20%), premie: regulaminowa należna za dany miesiąc kalendarzowy oraz kwartalna, dodatek za pracę w porze nocnej, ekwiwalent za pranie, dodatek inflacyjny.

- od dnia 1 stycznia 2022 r., minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3010 zł. (zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz.U. poz. 1690))

- od dnia 1 stycznia 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3490 zł.

- od dnia 1 lipca 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3600 zł.

(zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. poz. 1952)).

Analiza naliczonego i wypłaconego wynagrodzenia za pracę w okresie zatrudnienia pracownika pod kątem zapewnienia minimalnego wynagrodzenia za pracę wykazała:

- w miesiącu maju 2022 r. – stwierdzono, że pracownikowi wypłacono zaniżone wynagrodzenie za pracę. W toku kontroli pracodawca naliczył i wypłacił pracownikowi, co najmniej należną różnicę wynagrodzenia, co potwierdził przedkładając listę płac wraz z potwierdzeniem wypłaty kwoty 967,33 zł. z dnia 24 listopada 2023 r.

Zgodnie z ustaleniami dokonany w oparciu o przedstawioną dokumentację pracowniczą stwierdzono, że pracownikowi naliczono kwotę 3288,54 zł. brutto, w tym: wynagrodzenie zasadnicze 1520,36 zł. brutto; dodatek stażowy 304,07 zł. brutto; premię regulaminową 304,07 zł. brutto; dodatek nocny 180,48 zł. brutto; pracodawca naliczył i wypłacił wynagrodzenie chorobowe za 12 dni w wysokości 979,56 zł. Z przedłożonej kontrolującej ewidencji czasu pracy z kontrolowanego miesiąca wynikało, że pracownik nie chorował w miesiącu maju. Z informacji otrzymanej w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego ustalono, że naliczone wynagrodzenie chorobowe dotyczyło nieobecności pracownika w miesiącu styczniu 2022 r. tj. zwolnienia przypadającego w okresie od 20 stycznia do 31 stycznia 2022 r. Z otrzymanej listy z naliczonym wynagrodzeniem za miesiąc styczeń 2022 r. wynika, że pracownik otrzymał pełne wynagrodzenie za pracę.



Niezależnie od powyższych ustaleń stwierdzono, że ewidencja czasu pracy pracownika zawiera zapisy o urlopie wypoczynkowym w dniach 2 i 3 maja, które nie były dla pracownika dniami pracy, dlatego też zwrócono się o wyjaśnienia w tej sprawie. Zgodnie z ustną informacją p.

..., pracownik nie miał zaplanowanego i udzielonego urlopu w ww. dniach, oznaczenia stanowiły de facto jedynie techniczną informację dla układającego grafik. Pracownik przebywał 1 dzień na urlopie wypoczynkowym.

W oparciu o otrzymaną ewidencję czasu pracy z miesiąca sierpnia 2023 r. ustalono, że pracownik przebywał 6 dni na urlopie wypoczynkowym (48h), 14 dni na zwolnieniu lekarskim od 18 do 31 sierpnia 2023 r.; pracownik przepracował łącznie 36h (11,14 i 15 sierpnia). Na podstawie zestawienia składników płac za 2023 r. ustalono, że pracownikowi naliczono: kwotę 2890,03 zł. brutto, w tym: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1600 zł. brutto; dodatek stażowy 320 zł. brutto; dodatek nocny 137,28 zł. brutto; premię miesięczną 320 zł. brutto; wynagrodzenie za czas choroby w kwocie 512,75 zł. (za 5 dni choroby); zasiłek chorobowy w kwocie 922,95 zł. brutto (za 9 dni zwolnienia lekarskiego). Pracownik otrzymał za czas pracy minimalne wynagrodzenie za pracę.

Niezależnie od powyższych ustaleń, stwierdzono, że dodatek za pracę w porze nocnej w miesiącu sierpniu został naliczony za 32h pracy, pomimo, że zgodnie z ewidencją czasu pracy godzin tych było 16. Z wyjaśnień złożonych w toku kontroli wynika, że był to dodatek za przepracowane godziny w porze nocnej w miesiącu lipcu; dodatek za pracę w porze nocnej jest ustalany po przepracowanym miesiącu, naliczany i wypłacany w terminie wypłaty kolejnego wynagrodzenia za pracę (termin wypłaty wynagrodzenia za pracę ustalony został w zakładzie pracy na 26 dzień danego miesiąca kalendarzowego).

Z zestawienia składników płac wynika, że za 16 h pracy w porze nocnej w miesiącu sierpniu pracownikowi został naliczony dodatek w miesiącu wrześniu 2023 r., w kwocie, której sposób wyliczenia nie odpowiadał obowiązującym zasadom naliczenia dodatku (20% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę) oraz §32 Regulaminu wynagradzania. Dodatek, jak wynika z przedstawionej listy z jego naliczeniem, został wypłacony w dniu 21 września 2023 r. W związku z powyższym, wystąpiono o złożenie stosownych wyjaśnień co do ustalonych faktów. Zgodnie z przekazanymi kontrolującej wyjaśnieniami, dodatek za pracę w porze nocnej naliczony w 2023 r. tj. za miesiąc styczeń i miesiąc lipiec został naliczony zgodnie z obowiązującymi regulacjami; we wrześniu system kadrowo-płacowy błędnie naliczył przedmiotowy dodatek w kwocie 57,15 zł. brutto. Różnica należnego dodatku (65,44 zł. brutto – 57,15 zł. brutto) w wysokości 8,29 zł. brutto została wypłacona na konto p. w dniu 24 listopada 2023 r. Zestawienia składników płac w rozbiciu na miesiące dla roku 2022 i 2023; ewidencja czasu pracy z miesiąca maja 2022 i sierpnia 2023; lista płac z naliczonym wynagrodzeniem za miesiąc maj 2022 oraz dodatek za pracę w porze nocnej z miesiąca sierpnia 2023 r.; potwierdzenie wypłaty na rachunek płatniczy z dnia 24 listopada 2023 r. dodatku za pracę w porze nocnej oraz



wynagrodzenia za miesiąc maj 2022 r.; wyjaśnienia pracodawcy ws. dodatku za pracę w porze nocnej wraz z listą z naliczonym dodatkiem stanowią załącznik nr 1 do protokołu kontroli.

2.2. zmiana warunków zatrudnienia

Analizą objęto akta osobowe p. _____, pod kątem zmiany w okresie zatrudnienia, rodzaju umówionej pracy.

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w części 2.1. protokołu, z pracownikiem w okresie zatrudnienia, zawierano umowy o pracę na stanowisku pomoc techniczna, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W aktach osobowych pracownika brak jest dokumentu potwierdzającego zmianę stanowiska pracy tu: aneksu do umowy o pracę /zakresu obowiązków na innym stanowisku niż pomoc techniczna.

Zgodnie z ustną informacją przekazaną przez p. _____, pracownik w okresie zatrudnienia nie miał zmienianych warunków pracy w części dotyczącej stanowiska pracy.

Ustalono, że p. _____ w sierpniu 2022 r. złożył swoją aplikację na stanowisko pracownika technicznego w Dziale Eksploatacji. Z pisemnych wyjaśnień złożonych do protokołu kontroli przez bezpośrednią przełożoną pracownika p. _____

Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu wynika, że w procesie rekrutacji na stanowisko pracownika technicznego brały udział również inne osoby. Z uwagi na przepisy RODO, zgodnie, z którymi stosowna dokumentacja przechowywana jest przez okres roku, nie było możliwości przedstawienia dokumentów w sprawie. Niemiej, bezpośrednia przełożona p. _____

_____ wskazała, że pracownik nie został zaproszony na rozmowę rekrutacyjną, z uwagi na nie spełnienie wymogów stawianym kandydatom. Rekrutacja trwała do grudnia 2022 r., po czym została wstrzymana z uwagi na zmianę potrzeb pracodawcy. Z dodatkowych ustnych informacji przekazanych w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych wynika, że na stanowisko pracownika technicznego nie zatrudniono żadnej osoby.

Na okoliczność podnoszonego przez pracownika łączenia dwóch etatów cyt. „na wakacje na portierni, a w roku akademickim, jako pracownik techniczny”, które to warunki miały zostać przedstawione przez p. _____, wyjaśnienia złożyła bezpośrednia przełożona p. _____. Pracownik miał realizować swoje obowiązki zgodnie z zajmowanym stanowiskiem pomocy technicznej, nie jak sugeruje na stanowisku pracownika technicznego. Swoje obowiązki pracownik wykonywał na różnych obiektach, a ich lokalizacja była uzależniona od bieżących potrzeb Uczelni, związanych z udostępnieniem powierzchni pod realizację zajęć dydaktycznych. Pracownik był przypisany, jako wsparcie Pana _____ który zatrudniony był na stanowisku pracownika technicznego, lecz wyłącznie w zakresie zadań wynikających ze swojego zakresu obowiązków. Pomimo pokrywania się zakresów obowiązków ww. osób, nie były one tożsame, gdyż pracownik techniczny winien posiadać kwalifikacje i wiedzę techniczną oraz doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów, w które są wyposażone sale

wykładowe, których p. _____ nie posiadał. W załączeniu przedstawiono opis stanowisk – pracownika technicznego oraz pomocy technicznej, których postanowienia opisano w dalszej części protokołu kontroli.

Na podstawie zestawień składników płac z okresu zatrudnienia wrzesień 2022 – sierpień 2023 r. ustalono, że pracownik otrzymał premię kwartalną w miesiącu X/2022 za kwartał III/22; styczniu 2023 za kwartał IV/22; kwietniu 2023 za kwartał I/23. Premia ma charakter premii uznaniowej, której zasady wypłaty opisano w dalszej części protokołu. Jak twierdzi pracownik, za realizację nowych obowiązków miało zostać mu obiecanie wyrównanie w premii kwartalnej. Pani _____ oświadczyła cyt. „sytuacja taka nie miała miejsca, gdyż Panu _____ nie zostały powierzone nowe obowiązki”. Wskazała, iż premia kwartalna ma charakter uznaniowy i wszyscy pracownicy otrzymują informację cyt. „wysokie zaangażowanie w realizację swoich obowiązków jest uwzględniane przy ustalaniu jej wysokości.”

W toku kontroli, na podstawie pisemnego oświadczenia złożonego przez p. _____ ustalono, że p. _____ nie posiada pełnomocnictwa do zawierania umów o pracę oraz dokonywania zmian tych warunków. Oświadczenie stanowi załącznik nr 2 do protokołu kontroli.

W toku kontroli wniesiono o przedstawienie list obecności pracownika z okresu zatrudnienia. Na przedłożonych dokumentach sporządzonych na dany miesiąc w formie tabelarycznej, w miejscu odpowiadającym danemu dniu kalendarzowemu pod nazwiskiem pracownika widnieją odręcznie złożone parafki, w dniach przybycia do pracy. Listy mają wskazane lub nie, miejsce wykonywanej przez pracownika pracy: Kampus Pasteura; Aula imienia Biernackiego Pasteura; Ul. Marcinkowskiego 2-6. Przykładowe listy obecności stanowią załącznik 3 do protokołu kontroli. Zgodnie z postanowieniami zawartych z pracownikiem umów o pracę, miejscem świadczenia pracy dla pracownika był „Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu”.

Ustalono, że w aktach osobowych pracownika brak jest wniosku pracownika o bardziej bezpieczne lub przewidywalne warunki pracy.

W dniu 23 listopada 2023 r. inspektor pracy spotkała się z Panem _____ zatrudnionym w Dziale Eksploatacji na stanowisku pracownika technicznego, który zgodnie z wyjaśnieniami p. _____ był „wspierany” przez p. _____ w realizacji swoich obowiązków. Na powyższą okoliczność odebrano od pracownika wyjaśnienia. Z informacji złożonej kontrolującej wynika, że p. _____ został delegowany do wsparcia pracownika w okresie październik – czerwiec 2023. Wsparcie to miało polegać na przygotowaniu sal wykładowych do mających odbyć się zajęć dydaktycznych tj. utworzeniu sali, przygotowaniu sprzętu do wykładu, schowanie sprzętu AV po wykładzie, zamknięciu sali. _____ miał nie wykonywać czynności polegających na serwisowaniu, naprawie i konserwacji sprzętu AV. Pracownik miał realizować ww. zadanie ok. 15 razy w miesiącu, nieprzekraczających czasowo ok. 3 godzin na dane zdarzenie. Informacja złożona przez p. _____ z dnia 23 listopada 2023 r. stanowi załącznik nr 4 do protokołu kontroli.

Dodatkowo wniesiono o ustosunkowanie się przełożonej pracownika do przedstawianych przez p. [redacted] wydarzeń - rozmowy z dnia 22 czerwca 2023 r., w trakcie, której p.

[redacted] miała potwierdzić przedłużenie z pracownikiem umowy o pracę, po czym przed urlopem 27 lipca 2023 r. miała zmienić zdanie; w trakcie rozmowy telefonicznej w dniu 17 sierpnia 2023 r. miała „kategorycznie” odmówić przedłużenia pracownikowi umowy o pracę.

Pani [redacted] w złożonych wyjaśnienia wskazała, że nie pamięta dat rozmów z pracownikiem, cyt. „W okresie wakacyjnym przed urlopem wypoczynkowym pracownika, Pan [redacted] przyszedł do mnie prosząc o rozmowę w kwestii jego awansu na stanowisko pracownika technicznego. Z przebiegu rozmowy mogłam wywnioskować, że jest pewny przedłużenia umowy o pracę i w związku z tym pytał wyłącznie o możliwość awansu. W trakcie rozmowy poinformowałam pracownika, że nie zawniosuję o zmianę stanowiska oraz, że może spodziewać się nie przedłużenia z nim terminu obowiązywania umowy o pracę. Informacja o nie przedłużeniu umowy o pracę została Panu [redacted] przekazana w trakcie rozmowy telefonicznej w 2-giej połowie sierpnia (po zakończonym przez niego urlopie wypoczynkowym)”.

Wyjaśnienia p. [redacted] z dnia 30.10.2023 r. stanowią załącznik nr 5 do protokołu kontroli.

Analizą objęto zakresy obowiązków p. [redacted] go oraz p. [redacted]. Ustalono, że zakresy te zostały zróżnicowany, zarówno, co do celu danego stanowiska, a także powierzonych zadań i obowiązków. Celem stanowiska pomocy technicznej jest całodobowe zapewnienie dozoru mienia, systemów bezpieczeństwa budynków, systemów audiofonicznych, obsługi szatni studenckiej oraz utrzymania w czystości otoczenia budynku. Celem stanowiska pracownika technicznego jest zabezpieczenie i przygotowanie do zajęć i obsługa sprzętu audio-wideo sali konferencyjno-dydaktycznych. W zakresie zadań i obowiązków pomocy technicznej przewidziano m.in. otwieranie i zamykanie sal wykładowych i seminaryjnych w zakresie powierzonym przez użytkowników budynku. Bieżąca obsługa i monitoring sprzętu audio-wideo oraz innych sprzętów i wyposażenia sali, w tym wspomaganie użytkowników sprzętu, zgodnie z DTR, instrukcją obsługi producenta stanowi jedno z zadań należących pracownika zatrudnione na stanowisku pracownika technicznego. Należy wskazać, że do obowiązków p. [redacted] należało również cyt. „wykonywanie innych poleceń zleconych przez przełożonego – związanych z realizowanymi przez Dział zadaniami.” Zakresy obowiązków na stanowisku pomocy technicznej oraz pracownika technicznego stanowią załącznik nr 6 do protokołu kontroli.

2.3. podwyżka wynagrodzenia zasadniczego

Analizą objęto postanowienia wydanych w 2023 r. dwóch zarządzeń Rektora Uniwersytetu Medycznego z dnia 23 lutego 2023 r. oraz z dnia 18 kwietnia 2023 r., ustalających zasady podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom Uczelni. Weryfikacji poddano sposób podwyższenia wynagrodzenia p.

Na podstawie przedłożonego zarządzenia Rektora UM z dnia 23 lutego 2023 r. ustalono, że pracownik nie otrzymał podwyżki. Zgodnie z postanowieniami §3 zarządzenia, kwota podwyżki

uwzględniała wzrost płacy minimalnej od 1 stycznia 2023 r. W zarządzeniu ustalono, że zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego o 4,4% stosuje się do stawek obowiązujących w dniu 31 grudnia 2022 r. Jeżeli podwyżka była niższa niż 4,4% pracownik otrzymywał wyrównanie do wysokości wynikającej z podwyżki. Ustalono, że na dzień 31 grudnia 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynosiło 2534 zł. brutto; pracownik od 1 stycznia 2023 r. otrzymał podwyżkę o 375 zł. brutto do kwoty 2909 zł. brutto. tj. przekraczającą 4,4%.

Zgodnie z zarządzeniem z dnia 18 kwietnia 2023 r.:

- §1 ust. 3 środki przeznaczone zostały na zwiększenie wynagrodzeń zasadniczych brutto wraz z pochodnymi pracowników Uczelni, na zasadach określonych w zarządzeniu, z wyrównaniem od 01.01.2023 r.

- §2 zwiększenie wynagrodzeń zasadniczych brutto wraz z pochodnymi obejmowało pracowników Uczelni, spełniających następujące warunki: zatrudnionych na dzień 01.01.2023 r. i pozostających w zatrudnieniu na dzień 01.04.2023 r.; których wynagrodzenie było w 100% finansowane z subwencji; dla których UM jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy o Szkolnictwie Wyższym i Nauce;

Zgodnie z §3 cyt. „1. Zwiększa się kwotę wynagrodzenia zasadniczego pracowników Uczelni, spełniających warunki, o których mowa w §2, o 10%, z zastrzeżeniem ust. 2 – 5.

2. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego o 10% stosuje się do stawek obowiązujących w dniu 31 marca 2023 r.

3. Kwota podwyżki, o której mowa w ust. 1 uwzględnia wzrost płacy minimalnej od 01.01.2023 r. zarówno dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak i nauczycielami akademickimi.

4. Jeżeli podwyżka związana ze zwiększeniem stawki minimalnej była niższa niż 14,8% wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego na dzień 31.12.2022 r. pracownik otrzyma podwyżkę do wysokości 14,8% wynagrodzenia zasadniczego określonego na dzień 31.12.2022 r.

5. Pracownicy, których podwyżka związana ze zwiększeniem stawki minimalnej była równa lub wyższa niż 14,8% wynagrodzenia zasadniczego określonego na 31.12.2022 r., którzy objęci byli wzrostem wynagrodzenia minimalnego od dnia 1.07.2023 r., otrzymują podwyżkę do kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego od dnia 1.07.2023 r., od dnia 1.04.2023 r.” Wypłata wyrównania miała nastąpić do dnia 31 maja 2023 r. Kontrolującej przedłożono porozumienie w sprawie przyznania dodatkowych środków finansowych otrzymanych przez Uczelnie, z dnia 18 kwietnia 2023 r., podpisane przez przedstawicieli czterech organizacji związkowych.

Ustalono, że od dnia 1.01.2023 r. pracownik otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 2909 zł. brutto tj. o 375 zł. Na dzień 31.12.2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynosiło 2534 zł. brutto. Podwyżka stanowiła zatem 14,8% wynagrodzenia zasadniczego. W związku z powyższym, pracownik miał otrzymać od dnia 1.04.2023 r. podwyżkę wynagrodzenia (zgodnie z literalnym brzmieniem zarządzenia, nie wynagrodzenia zasadniczego), do kwoty minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego od 1 lipca 2023 r.



Ustalono, że p. [] od dnia 1.04.2023 r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o 91 zł. brutto, do kwoty 3000 zł. brutto, która została naliczona tytułem wyrównania w maju 2023 r. wraz z wyrównaniem wysługi oraz premii. Wyrównanie zostało wypłacone dnia 31 maja 2023 r. w kwocie 84,50 zł. na rachunek płatniczy pracownika.

W związku z prawem pracownika do wypłaty miesięcznego składnika wynagrodzenia - premii regulaminowej, stanowiącej 20% wynagrodzenia zasadniczego, od dnia 1.04.2023 r. premia naliczana od kwoty wynagrodzenia zasadniczego 3000 zł. brutto wynosiła 600 zł. brutto.

Zarządzenia: Rektora UM z kwietnia i lutego 2023 r.; lista płac z naliczonym wyrównaniem podwyżki od 1 kwietnia 2023 r. stanowią załącznik nr 7 do protokołu kontroli.

2.4. premia kwartalna

Zgodnie z zasadami wypłaty premii kwartalnej określonymi w załączniku nr 9 do regulaminu wynagrodzenia ustalono, że w ramach środków na wynagrodzenia osobowe posiadanych przez Uczelnię, wyodrębnia się w zakładzie pracy fundusz premii uznaniowej na dany rok kalendarzowy, w wysokości 12% rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Fundusz dzielony jest do wypłaty na kwartały danego roku kalendarzowego.

Regulamin określa, że premia może zostać przyznana (premia uznaniowa) pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, który przepracował co najmniej 1 miesiąc. Ponadto, zgodnie z §9 ust. 2 premia uznaniowa może zostać przyznana na podstawie oceny pracy danego pracownika, w której bierze się pod uwagę:

- obecność w pracy w okresie podlegającej ocenie – wnioskujący jest zobowiązany do obniżenia wnioskowanej premii proporcjonalnie do nieobecności pracownika;
- wysoką samodzielność;
- szczególnie wysoką jakość wykonywanych zadań;
- wysoką efektywność;
- usprawnienia na stanowisku pracy;
- wysoką jakość wykonywanych czynności przy realizacji projektów badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych (np. obsługa księgowo, kadrowa, płacowa, prawna, administracyjna).

Premie wypłacana jest w systemie kwartalnym w terminie do końca miesiąca po zakończonym kwartale. Premia za ostatni kwartał wypłacana jest nie później niż do 15 stycznia roku następnego (§11 ust. 2). Wysokość premii uznaniowej dla danego pracownika, nie może przekroczyć 200% jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Premia ma charakter uznaniowy i nie może być przedmiotem roszczeń pracownika z kodeksu pracy (§12).

W toku kontroli ustalono, że premia za III kwartał, nie została przyznana p. []

Ustalono, że pracownik przepracował co najmniej 1 miesiąc. W zakresie przyczyn nie przyznania pracownikowi premii wystąpiono do bezpośredniej przełożonej pracownika. Zgodnie z wyjaśnieniami p. [] pracownik za III kwartał 2023 r. nie otrzymał premii,

zaś przyczyną jej nie przyznania była ocena pracy z ostatniego kwartału. Pracownik nie był jedyną osobą, której nie przyznano premii.

W toku kontroli wystąpiono o dodatkowe wyjaśnienia w zakresie trybu przyznawania premii kwartalnej. Zgodnie z wyjaśnieniami z dnia 23 listopada 2023 r. p., po zakończeniu kwartału przekazywany jest z Działu Spraw Pracowniczych wykaz osób uprawnionych do otrzymania premii wraz z informacją, że premia może być przyznana pracownikowi, który w danym kwartale przepracował co najmniej miesiąc, na podstawie oceny pracownika, ze wskazaniem szczególnie istotnych kryterium: obecność w pracy w okresie podlegającej ocenie, wysoka samodzielność, szczególnie wysoka jakość wykonywanych zadań, wysoka efektywność, usprawnienia na stanowisku pracy, wysoka jakość wykonywanych czynności przy realizacji projektów badawczych dydaktycznych lub organizacyjnych. Po przekazaniu informacji o wysokości puli środków przeznaczonych do rozdysponowania pomiędzy pracowników działu, wnioskuje o przyznawanie premii w określonej wysokości do bezpośredniego przełożonego – Zastępcy Dyrektora Generalnego ds. Infrastruktury, Inwestycji i Remontów. Po akceptacji zaproponowany podział jest przesyłany do Dyrektora Generalnego. Ostateczna decyzja i zatwierdzenie list do wypłaty należy do JM Rektora UMW. Na każdym etapie wnioszek z wysokością premii w odniesieniu do pracownika może zostać zmieniony. Ustalono, że ocena pracownika, w zakresie przyznawanej premii kwartalnej nie jest sporządzana w formie pisemnej. Wyjaśnienia z dnia 23 listopada 2023 r. p. (ws. trybu przyznawania premii kwartalnej, stanowi załącznik nr 8 do protokołu kontroli.

3. W czasie kontroli wydano: _____

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: . _____

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) 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: 8, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Zestawienia składników płac w rozbiciu na miesiące dla roku 2022 i 2023; ewidencja czasu pracy z miesiąca maja 2022 i sierpnia 2023; lista płac z naliczonym wynagrodzeniem za miesiąc maj 2022 oraz dodatek za pracę w porze nocnej z miesiąca sierpnia 2023 r.; potwierdzenie wypłaty na rachunek płatniczy z dnia 24 listopada 2023 r. dodatku za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenia za miesiąc maj 2022 r.; wyjaśnienia pracodawcy ws. dodatku za pracę w porze nocnej wraz z listą z naliczonym dodatkiem

Załącznik nr 2. oświadczenie p.

Załącznik nr 3. Przykładowe listy obecności

Załącznik nr 4. Informacja złożona przez p. z dnia 23 listopada 2023 r.

Załącznik nr 5. Wyjaśnienia p. Pan: z dnia 30.10.2023 r.

Załącznik nr 6. Zakresy obowiązków na stanowisku pomocy technicznej oraz pracownika technicznego

Załącznik nr 7. Zarządzenia: Rektora UM z kwietnia i lutego 2023 r.; lista płac z naliczonym wyrównaniem podwyżki od 1 kwietnia 2023 r.

Załącznik nr 8. Wyjaśnienia z dnia 23 listopada 2023 r. p. ws. trybu przyznawania premii kwartalnej.

(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 27.11.2023

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

STARSZY INSPEKTOR PRACY



W dniu 27.11.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.



(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

- 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).
- 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. (**)
- 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).^(**)



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

INSPEKTOR PRACY

.....



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



.....
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[JK]

