

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(*) przedsiębiorcy niebędącego innego podmiotu(*)
pracodawcą(*)

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, z późn. zm.)

starszy inspektor pracy - gł.specjalista - Kamila Popiel

(stanowisko służbowe 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 WROCLAW, WYB. LUDWIKA PASTEUR A 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. Dyrektor Generalny

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany) (*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

5,9,26.04; 23,24.05.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 4319, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 1016,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 10,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 2178, w tym kobiet: 1489, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 17,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 25.10; 9,23,27.11.2023 r.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami

pracy: wystąpienie z dnia 30.11.2023 r. nr rej. 160319-53-K023-Ws01/23 - stwierdzono realizację wniosków nr 1-3 (wniosek nr 2: sprawdzano na przykładzie wynagrodzeń p. ... i p. ... - pracowników pomocy technicznej [portiernia] - za grudzień 2023, za styczeń 2024 i za luty 2024; w zakresie wniosku nr 3 złożone zostało oświadczenie, że sytuacja stanowiąca podstawę do skierowania wniosku nie zaistniała - pismo stanowi **załącznik nr 1** do protokołu z kontroli).

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Ustalenia wstępne

W dniu 05.04.2024 r. kontrolująca poinformowała o celu i zakresie kontroli Dyrektora Generalną Panią ... Kontrola wynikała z ustalenia dokonanego przez kontrolującą, że pracodawca (wg ustaleń na początek kwietnia 2024 r.) nie dopełnił obowiązku przekazania Okręgowemu Inspektorowi Pracy we Wrocławiu informacji o czynnikach o działaniu rakotwórczym i mutagennym za rok 2023, która powinna być przekazana do dnia 15.01.2024 r. Kontrolą objęto także wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy, w tym wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz w zakresie pracy zdalnej, jak również prawidłowość sporządzenia i przekazania do ZUS informacji dla celów ustalenia wysokości składki wypadkowej (tj. deklarację ZUS IWA za rok 2023).

Kontrolę rozpoczęto po okazaniu legitymacji służbowej kontrolującej - na mocy art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 97), tj. bez upoważnienia do kontroli przedsiębiorcy - w związku z faktem, że podmiot kontrolowany jest uczelnią publiczną.

Kontrolująca dokonała wpisu do książki kontroli prowadzonej przez pracodawcę.

O kontroli zostały powiadomione osoby reprezentujące działające u pracodawcy organizacje związkowe (potwierdzenie w wiadomości mailowej stanowiącej **załącznik nr 2** do protokołu z kontroli, jaką do osób reprezentujących organizacje związkowe wysłała Pani ... a - dyrektor ds. pracowniczych.

Z kontrolującą spotkała się Pani ... -reprezentująca KZ NSZZ Solidarność.

2.2. Wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy

Kontrolą objęto wybrane wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy, tj. porozumienie ws. pracy zdalnej, procedurę obejmującą realizację obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, a także regulamin pracy (w wrywkowym - opisanym w dalszej części protokołu - zakresie).

Pracodawca udostępnia wszystkie wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy na stronie internetowej uczelni - ustalenia kontrolującej dokonane zostały także na podstawie tak pozyskanych do wglądu dokumentów.

mrp

Regulamin pracy w aktualnym brzmieniu został wprowadzony zarządzeniem nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r.

W zakresie zagadnień objętych kontrolą stwierdzono:

- w § 5 pkt 4 regulaminu pracy ustalono, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy „przeciwdziałanie mobbingowi, a także jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”;
- w § 18 regulaminu pracy wprowadzony został (w ramach nowelizacji regulaminu, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi) zapis wprowadzający możliwość pracy zdalnej:
„ust. 1. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).
ust. 2. Zasady wykonywania pracy zdalnej (ryczałt) oraz pracy zdalnej okazjonalnej określają odrębne zarządzenia Rektora.”;
- § 21 ust. 6 stanowi, że zasady zlecenia i ewidencjonowania czasu pracy w godzinach nadliczbowych określa odrębne polecenie służbowe rektora - okazano polecenie służbowe z dnia 25 marca 2015 r. nr 1/XV R/2015 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu określające zasady zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych (pracowników niebędących nauczycielami akademickimi), z którego wynika, że co do zasady praca w godzinach nadliczbowych, wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy, może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy, w którego imieniu działają: rektor lub kanclerz, zgoda musi być wyrażona w formie pisemnej, nie później niż w dniu, w którym pracownik przystąpi do pracy w godzinach nadliczbowych, a wzór wniosku o wyrażenie zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych dostępny jest na stronie internetowej; polecenie w § 3 stanowi, że bezpośredni przełożony może zlecić pracę w godzinach nadliczbowych bez uzyskania w/w zgody wyłącznie w sytuacji wymagającej natychmiastowej decyzji, w szczególności w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii - niezwłocznie po zaistnieniu takich okoliczności, bezpośredni przełożony ma obowiązek poinformować rektora/kanclerza w formie pisemnej o przyczynach zlecenia godzin nadliczbowych pracownikowi/pracownikom; § 4 stanowi, że polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych wydawane jest pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego w formie pisemnej zgodnie z wzorem dostępnym na stronie internetowej;
- § 76 regulaminu pracy ustala obowiązek informowania pracownika o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą w sposób następujący:

„1. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy kierownik jednostki organizacyjnej ma obowiązek poinformowania go o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

2. Oświadczenie o zapoznaniu pracownika z ryzykiem zawodowym, o którym mowa w ust. 1, zaopatrzone w podpis kierownika i pracownika zostają dołączone do akt osobowych pracownika. zatem brak ustalenia sposobu informowania pracownika ryzyku zawodowym w przypadkach dokonania zmian / aktualizacji tej oceny i/lub wynikających z tej oceny sposobów ochrony przed zagrożeniami.

Pozostałe ustalenia

- § 19 regulaminu pracy wprowadza zapisy dotyczące dyżuru - zgodne z odpowiednimi zapisami kodeksu pracy (tj. z treścią art. 151⁵ kodeksu pracy) - w ramach analizy wybranych zapisów regulaminu wynagradzania, który zawiera oprócz szczególnych regulacji wewnętrzzakładowych, także regulacje będące powtórzeniem odpowiednich przepisów prawa powszechnie obowiązujących (jak np. regulacje dot. wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, regulacje dot. dodatku za pracę w porze nocnej) kontrolująca stwierdziła brak wprowadzenia do regulaminu wynagradzania ustaleń dot. wynagradzania za czas wykonywania pracy w ramach powierzonego pracownikowi dyżuru; Pani _____ a - dyrektor ds. pracowniczych oraz jej zastępczyni, Pani _____ poinformowały, że na uczelni w ogóle nie występuje powierzanie pracownikom pełnienia dyżuru, w związku z czym zapisy znalazły się w regulaminie pracy wyłącznie ze względów formalnych (jako potencjalna możliwość powierzenia pracownikowi takiego dyżuru, natomiast osoby udzielające informacji wskazały, że w okresie, kiedy pracują nigdy z żadnej z jednostek uczelni nie wpłynęła informacja o wprowadzeniu dyżuru, w tym dyżuru poleconego pracownikowi do pełnienia w domu - pod telefonem);
- brak w regulaminie pracy ustalenia wykazu pracy, przy których nie mogą być zatrudniane kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią, tj. prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią (wg dawnej terminologii prawnej obowiązującej nadal w regulacjach kodeksu pracy dot. zakresu przedmiotowego regulaminu pracy: „prac wzbronionych kobietom”).

2.3. Ustalenia dot. pracy zdalnej

Okazano porozumienie z dnia 05.04.2023 r. zawarte pomiędzy pracodawcą a wszystkimi organizacjami związkowymi ustalające regulacje dot. pracy zdalnej oraz porozumienie z dnia 14.03.2024 r. pomiędzy stronami jw. wprowadzające zmianę do wcześniejszej regulacji. Na stronie internetowej uczelni dostępne są dla pracowników w/w dokumenty, tj. zarówno tekst pierwotny porozumienia, jak i tekst jednolity po zmianie.

8 2

W porozumieniu, które jako wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy zostało wprowadzone zarządzeniem nr 56/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 5 kwietnia 2023 r.

Porozumienie obejmuje pełen zakres ustaleń, jakie wynikają z regulacji powszechnie obowiązujących, tj. art. 67²⁰ pkt 6 pkt 1-8 kodeksu pracy.

Porozumienie faktycznie wprowadziło możliwość częściowego wykonywania pracy zdalnej, tj. do 6 dni w miesiącu, które to dni są na bieżąco ustalane pomiędzy pracownikiem a przełożonym. Załącznikami do porozumienia są wzory wniosków, które pracownik wypełnia w postaci papierowej lub elektronicznej (wnioski te. w postaci edytowalnej, są także dostępne na stronie internetowej; odrębny wzór wniosku dotyczy pracowników określonych w art. 67¹⁹ § 6 kodeksu pracy - w taki przypadku pracownik zaznacza odpowiednią informację określającą podstawę wnioskowania o pracę zdalną w tym trybie).

Jednocześnie w § 1 ust. 1 porozumienia stanowi, że „praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna), na zasadach określonych w niniejszym porozumieniu” - czyli wskazano na możliwość wykonywania pracy całkowicie zdalnej, czego szczegółowa treść porozumienia nie przewiduje.

Pani . . . poinformowała, że w całym okresie od wejścia w życie porozumienia do dnia kontroli **nie było przypadku odmowy pracy zdalnej dla osób z grup wskazanych w art. 67¹⁹ § 6 kodeksu pracy.**

Sporządzony został imienny wykaz pracowników, którzy na dzień kontroli mieli zgody pracodawcy na częściową pracę zdalną (w wymiarze do 6 dni w miesiącu) na rok 2024 - wykaz ten stanowi **załącznik nr 3** do protokołu z kontroli, obejmuje łącznie 95 pracowników, w tym 2 pracowników z grupy określonej w art. 67¹⁹ § 6 kodeksu pracy.

Z udzielonych informacji wynika także, że z pracy zdalnej okazjonalnej w rok 2023 skorzystało 216 pracowników, a w roku 2024 w I kwartale - 184 pracowników.

Pani . . . a poinformowała, że nie ma przypadków ustalania pracy zdalnej w zawieranej umowie o pracę, a także nie było przypadków wydawania pracownikom przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej.

Porozumienie prawidłowo wyłącza z możliwości udzielenia zgody na pracę zdalną prace określone w art. 67³¹ § 4 kodeksu pracy (przywołana została treść tej regulacji). Z udzielonych informacji wynika, że w praktyce praca zdalna dotyczy tylko czynności biurowo-administracyjnych na różnych stanowiskach oraz czynności dydaktycznych nauczycieli akademickich w zakresie zajęć teoretycznych, konsultacji, sprawdzania prac itp.

Pracownicy wykonujący pracę zdalną, z uwagi na brak pracy zdalnej całkowitej oraz wykonywanie pracy zdalnej w dniach uzgadnianych z przełożonym (nie na polecenie) mają pełną możliwość przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz

korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Osoby pracujące zdalnie mają wypłacany ryczałt ustalony w porozumieniu jako uwzględniający koszty: energii elektrycznej, usług telekomunikacyjnych, amortyzacji mebli, amortyzacji komputera - kwota wynosi 2 zł dziennie. Ryczałt jest obliczany i wypłacany kwartalnie, na podstawie informacji o pracy zdalnej (ewidencja pracy zdalnej wg obowiązującego wzoru) przekazywanych przez kierowników jednostek organizacyjnych do działu personalnego.

W porozumieniu wskazano, że pracodawca w miarę możliwości udostępnia służbowe przenośne komputery do wykonywania pracy zdalnej, a także zapewnia wsparcie informatyczne, w tym instalację oprogramowania o serwis oraz ponosi koszty z tym związane. Porozumienie dopuszcza wykonywanie pracy zdalnej z komputera prywatnego, z zastrzeżeniem, że do wskazanych w treści porozumienia systemów uczelni dostęp może być uzyskany wyłącznie z komputera służbowego udostępnionego pracownikowi przez pracodawcę.

Porozumienie określa, że Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, w tym kontrolę obecności w miejscu pracy zdalnej; w treści porozumienia ustalone są zasady takiej kontroli. Poinformowano, że kontroli takich nie przeprowadzano - realizowana na bieżąco jest tylko kontrola przez przełożonych jakości merytorycznej i efektywności pracy zdalnej (również zgodnie z zapisem porozumienia).

Wg udzielonych informacji nie były zgłaszane wypadki przy pracy zdalnej.

Dokonana została udokumentowana ocena ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej (marzec 2023) oraz opracowano zasady BHP obowiązujące przy pracy zdalnej, jako załącznik do porozumienia ustalającego zasady pracy zdalnej (dokumenty te są zamieszczone na stronie internetowej uczelni). Ocena ryzyka zawodowego uwzględnia zagadnienia dotyczące obciążenia wzroku, układu mięśniowo-szkieletowego oraz obciążenia psychiczne.

Okazano akta osobowe 2 pracowników korzystających z pracy zdalnej na zasadach wynikających z art. 67¹⁹ § 6 kp:

- 1) p. [imię] - adiunkt w Katedrze i Zakładzie Chemii Leków
 - stan na dzień kontroli: pracownica złożyła wniosek o pracę zdalną na okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. jako pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności; pracodawca wniosek uwzględnił - wniosek z dnia 19.12.2023 r. jest w aktach osobowych pracownicy; we wniosku pracownica wskazała, że wnosi o zgodę na wykonywanie pracy zdalnej w wymiarze 4 dni w miesiącu; we wniosku wskazany adres wykonywania pracy zdalnej;
 - pracownica korzystała z pracy zdalnej, na podstawie analogicznych pisemnych wniosków, pozytywnie rozpatrzonych przez pracodawcę, także w okresach: 01.05-30.09.2023 oraz 01.10-31.12.2023;

- do akt załączona jest wydrukowana wiadomość mailowa z dnia 24.04.2023 r. o z działu kadr do pracownicy o zgodzie pracodawcy na pracę zdalną zgodnie z wnioskiem pracownicy, w której to wiadomości podano, że pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany co zapoznania się z procedurami ochrony danych osobowych oraz zasad BHP w trakcie wykonywania pracy zdalnej, przed pierwszym przystąpieniem do wykonywania pracy zdalnej, oraz złożenia odpowiedniego oświadczenia odnośnie przestrzegania tych zasad, określonego w załączniku nr 6 do porozumienia;
 - do akt osobowych pracownicy zostało także załączone, podpisane przez pracownicę z datą 11.04.2023 r., oświadczenie w powyższym zakresie, tj. „oświadczenie pracownika wykonującego pracę zdalną” o treści: „Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z:
 - 1) procedurami ochrony danych osobowych podczas wykonywania pracy zdalnej, które obowiązują w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu,
 - 2) przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego dotyczącą pracy zdalnej,
 - 3) informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania.”;
 - w tym samym dokumencie w aktach osobowych pracownicy jest zapis stanowiący, że pracownica oświadcza, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez nią i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy (zapis o obowiązku złożenia takiego oświadczenia wynika z § 4 ust. 9 pkt 3 porozumienia zakładowego stanowiącego podstawę pracy zdalnej).
- 2) p. - adiunkt w Katedrze i Zakładzie Chemii Leków
- stan na dzień kontroli: pracownik złożył wniosek o pracę zdalną na okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. jako pracownik-rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (tj. zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu); pracodawca wniosek uwzględnił - wniosek z dnia 06.12.2023 r. jest w aktach osobowych pracownika; we wniosku pracownik wskazał, że wnosi o zgodę na wykonywanie pracy zdalnej w wymiarze 3 dni w miesiącu; we wniosku wskazany adres wykonywania pracy zdalnej;
 - pracownik korzystał z pracy zdalnej, na podstawie analogicznych pisemnych wniosków, pozytywnie rozpatrzonych przez pracodawcę, także w okresach: 01.05-30.09.2023 oraz 01.10-31.12.2023;
 - do akt załączona jest wydrukowana wiadomość mailowa z dnia 27.04.2023 r. o z działu kadr do pracownika o zgodzie pracodawcy na pracę zdalną zgodnie z wnioskiem pracownika, w której to wiadomości podano, że pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany co zapoznania się z procedurami ochrony danych osobowych oraz zasad BHP w trakcie wykonywania pracy zdalnej, przed pierwszym przystąpieniem do wykonywania pracy zdalnej, oraz złożenia

odpowiedniego oświadczenia odnośnie przestrzegania tych zasad, określonego w załączniku nr 6 do porozumienia;

- do akt osobowych zostało także załączone, podpisane przez pracownika z datą 18.04.2023 r., oświadczenie w powyższym zakresie, tj. „oświadczenie pracownika wykonującego pracę zdalną” o treści: „Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z:
 1. procedurami ochrony danych osobowych podczas wykonywania pracy zdalnej, które obowiązują w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu,
 2. przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego dotyczącą pracy zdalnej,
 3. informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,
 oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania.”;
- w tym samym dokumencie w aktach osobowych pracownicy jest zapis stanowiący, że pracownik oświadcza, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez nią i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Okazano także akta osobowe 2 innych pracowników mających na dzień kontroli zgodę pracodawcy na wykonywanie częściowej pracy zdalnej, wybranych z przekazanej listy pracowników:

1) p. _____ - specjalista ds. zamówień publicznych

- załączone do akt osobowych, wnioski o wykonywanie pracy zdalnej na okresy: 01.09-31.12.2023 oraz 01.01.2024 r. - 30.06.2024 r. w wymiarze 6 dni w miesiącu; po pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego pracodawca wyraził zgodę w obu przypadkach na pracę zdalną zgodnie wnioskami; we wnioskach wskazany został adres wykonywania pracy zdalnej;
- w aktach osobowych pracownicy znajduje się analogiczna jak opisana wcześniej wiadomość mailowa z działu kadr dot. obowiązków zapoznania się z wymaganymi procedurami dot. pracy zdalnej oraz oświadczenie pracownicy z datą 12.04.2023 r. o zapoznaniu się w szczególności z oceną ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej z oświadczeniem (w tym samym dokumencie), że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownicę i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy;

2) p. _____ a - kierownik Sekcji Realizacji i Rozliczeń Projektów w Centrum Zarządzania Projektami

- załączone do akt osobowych, wnioski o wykonywanie pracy zdalnej na okresy: 01.07-30.09.2023, 01.10-31.12.2023 oraz 01.01.2024 r. - 30.06.2024 r. w wymiarze 6 dni w miesiącu; po pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego pracodawca wyraził zgodę we wszystkich przypadkach na pracę zdalną zgodnie wnioskami; we wnioskach wskazany został adres wykonywania pracy zdalnej;
- w aktach osobowych pracownicy znajduje się analogiczna jak opisana wcześniej wiadomość mailowa z działu kadr dot. obowiązków zapoznania się z wymaganymi procedurami dot. pracy zdalnej oraz oświadczenie pracownicy z datą 12.04.2023 r. o zapoznaniu się w szczególności z oceną ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej z oświadczeniem (w tym samym dokumencie),

mi j

że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownicę i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

2.4. Ustalenia dot. przeciwdziałania mobbingowi

Okazano dokument (dostępny na stronie internetowej uczelni) zatytułowany „Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu” (załącznik do zarządzenia nr 238/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r.) - zgodnie z zapisem w § 1 ust. 1 celem procedury jest określenie zasad przeciwdziałania wszelkim przejawom nierównego traktowania pracowników, studentów i doktorantów na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, w tym w szczególności dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i stalkingu, a także określenie trybu rozpatrywania spraw dotyczących nierównego traktowania i podejmowania przez Uczelnię działań mających na celu wyeliminowanie tych zjawisk.

W zakresie dotyczącym mobbingu dokument obejmuje ustawową (zgodną z art. 94³ § 2 kodeksu pracy) definicję, a w § 3 ust. 3 stanowi, że „Uczelnia zobowiązuje się do podejmowania działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich przypadków nierównego traktowania, w tym dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i stalkingu oraz do udzielania pomocy ofiarom powyższych zjawisk.”.

W § 4 dokumentu określone są zasady wnoszenia skargi na nierówne traktowanie, zgodnie z § 4 ust. 1 - „Pracownik, student lub doktorant Uczelni, który uzna, że doświadczył nierównego traktowania, tj: dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub też mobbingu bądź stalkingu, lub który był świadkiem któregoś ze wskazanych wyżej zjawisk, a sprawcą jest inny pracownik, student lub doktorant Uczelni, powinien zgłosić ten fakt w formie skargi do Pełnomocnika, pisemnie lub na adres poczty elektronicznej: pełnomocnik.rt@umed.wroc.pl”.

§ 5 określa organy stojące na straży równego traktowania - są to pełnomocnicy ds. równego traktowania oraz Komisja ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu - zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 1 i 2 „Rektor powołuje na czas kadencji Rektora pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania, (...) spośród pracowników Uczelni, wyróżniających się wiedzą na temat problematyki równego traktowania, zjawisk dyskryminacji i mobbingu.”.

W § 5 ust. 1 i 2 wskazane są zadania obu w/w organów, przy czym zadania te związane są z działaniami polegającymi na rozpatrywaniu skarg i składaniu Rektorowi sprawozdań.

§ 6 określa konsekwencje wobec sprawców nierównego traktowania.

Zatem w treści dokumentu nie ma zapisów określających, wskazane w § 1 ust. 1, zasady przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym ujętym w procedurze, w tym zjawisku mobbingu, a jedynie określone są zasady działania w przypadku, gdy zgłoszona zostanie skarga wskazująca, że (w ocenie składającego skargę) zjawisko mobbingu (lub inne objęte procedurą) już zaistniało.

Kontrolująca zwróciła się o pisemną informację o liczbie i wynikach postępowań powołanych przez Rektora w w/w procedurze organów w zakresie dotyczącym mobbingu w okresie 3 ostatnich

J m.

zakończonych lat (2021-2023) oraz w roku 2024 do dnia kontroli - pisemnej informacji udzieliła Pani [redacted]. Informacja stanowi **załącznik nr 4** do protokołu z kontroli.

Z informacji wynika, że we wskazanym okresie wystąpiło 1 zgłoszenie, w roku 2021, które zostało zakończone uznaniem racji strony skarżącej, w związku z czym pracodawca przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z przełożonym, który mobbingu się dopuścił, a także przeprowadzone zostały warsztaty mające na celu edukację pracowników w zakresie równego traktowania - zgodnie z rekomendacją Komisji. Pani [redacted] wyjaśniła dodatkowo, że incydent ten miał miejsce na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym oraz, że przeprowadzone warsztaty ze szkoleniem (całodniowe) obejmowały kierowników. Po tym incydencie opracowano i zamieszczono na stronie internetowej materiał szkoleniowy dot. zjawiska mobbingu, a do pracowników wysłano mail z informacją o możliwości zapoznania się z tym materiałem (z udzielonych informacji nie wynika natomiast, by zapoznanie się z tym materiałem było obowiązkiem przynajmniej dla wszystkich osób kierujących pracownikami - zapoznanie się było i jest dobrowolne, decyzja należy wyłącznie do pracownika). Link do materiału nadal jest aktywny, Pani [redacted] przekazała kontrolującej link - kontrolująca zapoznała się z materiałem, stwierdzając, że zawiera on link do informacji na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy - przy czym na dzień kontroli jest to już link nieaktywny z uwagi na zmianę strony internetowej PIP (co miało miejsce w roku 2023) - jest to link: <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/228145/mobbing%20inforamtor%20dla%20pracodawcy%202019.pdf> (dostęp: 24.05.2024 r.). Kontrolująca przekazała Pani [redacted] do ewentualnego wykorzystania, papierowe materiały dot. mobbingu opracowane przez PIP - broszury „Mobbing - informator dla pracodawcy” oraz „Pracownik wobec mobbingu”.

2.5. Wybrane zagadnienia z obszaru czasu pracy

Kontrolująca zwróciła się o udzielenie informacji dotyczącej pracy w godzinach nadliczbowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - z uwagi na wielkość kontrolowanego podmiotu wskazano wybraną jednostkę: Wydział Farmaceutyczny, za okres roku 2023 i okres roku 2024 do kwietnia włącznie.

Poinformowano, że na Wydziale Farmaceutycznym wystąpiły w roku 2023 tylko 3 przypadki pracy w godzinach nadliczbowych (oraz, że brak - do dnia kontroli - takiej pracy w roku 2024) - z okazanych dokumentów wynika, co następuje:

- 1) p. [redacted] - specjalista ds. technicznych systemów bezpieczeństwa Sekcji

Utrzymania Infrastruktury Technicznej w Campusie Borowska

praca w godzinach nadliczbowych na polecenie kierownika komórki organizacyjnej (kierownika sekcji infrastruktury technicznej w Campusie Borowska); okazano wnioski kierownika z dnia 06.11.2023 r. o wyrażenie zgody na pracę pracownika w dniu 11.11.2023 r. w godz. 7.00-15.00 w związku z zaplanowanym na ten dzień okresowym przeglądem wyłączników ppoż. z wykonaniem testów funkcjonalnych w budynkach Wydziału Farmaceutycznego - we wniosku kierownik wskazał, że brak możliwości udzielenia czasu wolnego potrzebą zachowania możliwie pełnego składu załogi;

m. j.

pracownikowi wypłacono wynagrodzenie za 8 godzin pracy z dodatkiem do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego (na koniec okresu rozliczeniowego),

2) p. I - specjalista ds. automatyki Sekcji Utrzymania Infrastruktury Technicznej w Campusie Borowska

praca w godzinach nadliczbowych w tym samym dniu, co pracownik p. P. S. w tym samym wymiarze oraz okolicznościach (treść wniosku przełożonego) - również wypłacone wynagrodzenie z dodatkiem 100%;

pracownik ten pracował także w niedzielę w dniu 16.09.2023 r. w godzinach 7.00-18.00, w wymiarze 11 godzin; wniosek kierownika o rekompensatę pracy związanej z opieką techniczną na potrzeby Dolnośląskiego Festiwalu Nauki 2023 odbywającego na terenie Wydziału Farmaceutycznego; kierownik jako uzasadnienie wniosku o wypłatę wynagrodzenia zamiast dnia wolnego wskazał niewielki skład personalny w kresie urlopowym; wynagrodzenie wypłacono z wynagrodzeniem za wrzesień 2023 - z dodatkiem 100% za godzin;

3) p. I - robotnik wykwalifikowany Sekcji Utrzymania Infrastruktury Technicznej w Campusie Borowska

praca w godz. nadliczbowych w wymiarze 11 godzin - okoliczności powierzenia pracy i uzasadnienie zrekompensowania wypłatą wynagrodzenia jak w przypadku p.

Pani poinformowała, że te same procedury określone w opisanym wcześniej Poleceniu Rektora z dnia 25 marca 2015 r. nr 1/XV R/2015 (tj. pisemne polecenie i zgoda władz uczelni na pracę w godz. nadliczbowych oraz wykonywanie takiej pracy wyłącznie na polecenie przełożonego oraz obowiązek spoczywający na każdej osobie kierującej informowania władz uczelni o każdym przypadku konieczności polecenia podległemu pracownikowi pracy w godz. nadliczbowych w sytuacji nagłej, bez możliwości uprzedniego powiadomienia pracodawcy) mają zastosowanie w każdym przypadku pracy w godzinach, bez względu na to, czy ostatecznie zostaną zrekompensowane wynagrodzeniem z dodatkiem, czy czasem wolnym. Okazano (w związku z informacją o braku innych niż opisane powyżej przypadków polecenia godzin nadliczbowych na Wydziale Farmaceutycznym) przykład godzin nadliczbowych zrekompensowanych czasem wolnym: dot. p. I r - kierownik Dziekanatu Wydziału Lekarskiego:

- wniosek do Dyrektora Generalnej o zgodę na zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych z datą 02.04.2024 r. skierowany przez Dziekana Wydziału Lekarskiego, ze wskazaniem dat i godzin pracy nadliczbowej oraz z uzasadnieniem potrzeby takiej pracy, w godzinach 15.30-19.30 w dniach 02.04-06.04.2024 r. - zatem w okresie rozliczeniowym, który obejmuje kwiecień, maj i czerwiec 2024 r.,
- z datą 26.04.2024 r. pracownica złożyła pisemny wniosek o udzielenie jej czasu wolnego w wymiarze łącznym 8 godzin (jako 1 pełen dzień wolny od pracy - 02.05.2024 r.) za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach 2-3.04.2024 r. (czyli przepracowane 2x4 godz. nadliczbowe: 15.30-19.30).

W/w dokumenty okazano kontrolującej w maju 2024 r. - do dnia 30.04.2024 r. pracownica nie złożyła pisemnego wniosku o udzielenie jej czasu wolnego za przepracowane godz. nadliczbowe wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w dniach 4-5.04.2024 r., jak również pracodawca nie wskazał terminu udzielenia czasu wolnego za te godz. nadliczbowe bez wniosku pracownicy (w wymiarze o połowę wyższym od liczby przepracowanych godz. nadliczbowych) - zatem nie rozliczono godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy do końca miesiąca, w którym godziny te wystąpiły.

2.6. Ustalenia dotyczące wybranych zagadnień z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym prac związanych z narażeniem na substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Pracodawca do dnia rozpoczęcia kontroli nie przekazał Okręgowemu Inspektorowi Pracy we Wrocławiu informacji o czynnikach o działaniu rakotwórczym i mutagennym za rok 2023, która powinna być przekazana do dnia 15.01.2024 r. - o której stanowi § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24.07.2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 156).

Informację tę przesłano przed rozpoczęciem kontroli, po ustaleniu terminu kontroli oraz telefonicznym poinformowaniu przez kontrolującą Dyrektora Generalnej Pani [imię] o celach i zakresie kontroli, w tym o zamiarze skontrolowania powyższej informacji.

Kontrolującej przekazano informację w w/w zakresie, jaka do OIP W-w została wysłana pocztą w dn. 03.04.2024 r. - z informacji wynika w szczególności co następuje:

Wykaz procesów technologicznych i prac w których substancje chemiczne i ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny	- prace naukowo-badawcze, - proces dydaktyczny - badania naukowe - usługi badawcze
Ilościowa wielkość produkcji lub stosowania	Ilości śladowe, stosowane sporadycznie
Uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o których mowa w pkt I	Ze względu na charakter prac naukowo-badawczych oraz metod prowadzenia zajęć dydaktycznych
Wykaz i opis stanowisk pracy na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	- pracownik naukowo-dydaktyczny - adiunkt - młodszy specjalista naukowo-techniczny post doc - pracownik inżynieryjno-techniczny - starszy specjalista - specjalista inżynieryjno-techniczny - starszy referent inżynieryjno-techniczny

mg

W informacji tej wskazano następujące substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym lub/i mutagennym oraz liczbę pracowników narażonych na te czynniki:

Lp.	Nazwa substancji lub preparatu	Oznaczenie numeryczne substancji (nr WE lub CAS)	Liczba osób narażonych		
			kobiety		mężczyźni
			ogółem	w tym w wieku do 45 lat	
1	Akrylamide	CAS: 79-06-1	20	12	1
2	Błękit trypanowy	CAS: 72-57-1	6	3	
3	Formaldehyd	CAS: 50-00-0	10	4	
4	Doxorubicin hydrochloride	CAS: 25316-40-9	4	1	1
5	Paraformaldehyd	CAS: 30525-89-4	1	1	1
6	Cycloheksymid	CAS: 66-81-9	1	1	1
7	Doxorubicin	CAS: 23214-9-8	2	2	
8	Diaminobenzidine tetrahydrochloride	CAS: 7411-49-6	13	8	

tj. w pierwszej wersji wysłanej do OIP Wrocław wskazano łącznie 28 narażonych pracowników, w tym 16 kobiet (część wykazanych w powyższej tabeli osób stosuje bowiem więcej niż 1 substancję z grupy wskazanej - zatem liczba osób narażonych jest niższa niż wynikałoby to ze zsumowania danych z tabeli).

Informacji w tym zakresie udzielała kontrolująca w szczególności Pani ,

która od 01.01.2022 r. ma powierzone przez pracodawcę przygotowywanie dokumentów objętych obowiązkami pracodawcy w zakresie stosowania w procesach pracy czynników rakotwórczych i mutagennych w świetle przywołanego wcześniej rozporządzenia.

Kontrolującą poinformowano, że wcześniej dokumentację w tym zakresie prowadziła służba bhp, natomiast w wyniku analizy zadań powierzanych służbie bhp, jaką pracodawca przeprowadził w latach 2020-2021 ustalone zostało, że zadania w tym zakresie leżą poza zakresem zadań służby bhp określonym w przepisie powszechnie obowiązującym, tj. rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986).

Pani poinformowała, że informacja za rok 2021 została sporządzona na podstawie otrzymanej od służby bhp kopii informacji za rok poprzedni (za 2020) oraz na podstawie danych przekazywanych przez poszczególne komórki organizacyjne / jednostki uczelni, natomiast nie otrzymała od służby bhp żadnych innych dokumentów dot. czynników rakotwórczych/mutagennych.

Z ustaleń kontrolującej wynika, że na uczelni nie zostało wprowadzone żadne zarządzenie / polecenie pracodawcy mające na celu zapewnienie przekazywania przez jednostki do komórki zajmującej się prowadzeniem dokumentacji dot. wykonywania na uczelni prac związanych z narażeniem na czynnik rakotwórcze (tj. rejestru takich prac, rejestrów pracowników zatrudnionych przy tych pracach oraz sporządzania corocznych informacji do OIP Wrocław i do DWIS) - osoba przygotowująca w/w coroczne informacje (a przed rokiem 2022 - pracownicy służby bhp) zwraca się corocznie do kierowników jednostek o informację o czynnikach rakotwórczych w wymaganym

J m

zakresie, natomiast nie ze wszystkich jednostek wpływają informacje o samym fakcie stosowania substancji / mieszanin rakotwórczych / mutagennych.

W informacji za rok 2023 uwzględniono n/w jednostki uczelni:

- Katedra i Zakład Biofizyki i Neurobiologii, ul. Jana Mikulicza-Radeckiego 9,
- laboratorium – Katedra i Zakład Biologii i Parazytologii Lekarskiej, ul. Jana Mikulicza-Radeckiego 9,
- pracownia histologiczna – Zakład Histologii i Embriologii, ul. Tytusa Chałubińskiego 6a,
- pracownia histopatologii – Zakład Medycyny Sądowej, ul. Jana Mikulicza-Radeckiego 4,
- laboratorium – Zakład Chemii i Immunochemii, Katedra Biochemii i Immunochemii, ul. Marii Curie-Skłodowskiej 48/50,
- laboratorium chemiczne nr 11 – Katedra i Zakład Biofizyki i Neurobiologii, ul. Tytusa Chałubińskiego 3.

Jednocześnie Pani _____ poinformowała, że informacja o czynnikach rakotwórczych i narażonych pracownikach za 2022 była konsultowana z inspektorem Państwowej Inspekcji Sanitarnej - WSSE we Wrocławiu, który ocenił, że informacja została sporządzona prawidłowo w aspekcie zakresu podanych w niej informacji, tj. w szczególności w zakresie:

- uwzględnienia jako substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym/mutagennym leków cytostatycznych, których substancjami czynnymi są substancje sklasyfikowane jako rakotwórcze / mutagenne kategorii 1A lub 1B,
- uwzględnienia w liczbie pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze pracowników stosujących te czynniki w objętościach bardzo małych i/ lub stosujących je sporadycznie, tj. w takich warunkach wykonywania pracy, w których nie jest możliwe przeprowadzenie pomiarów stężenia danego czynnika na stanowisku pracy (z uwagi na sporadyczne zastosowanie oraz pewność, że pomiar wykaże wartości poniżej granicy oznaczalności metody - służba bhp wyjaśniła, że były w różnych jednostkach przeprowadzane pomiary stężeń czynników chemicznych rakotwórczych, np. formaldehydu - w żadnym przypadku nie uzyskano wyniku innego niż poniżej granicy oznaczalności metody wynikającej z odpowiedniej Polskiej Normy, zgodnie z którą akredytowane we właściwym zakresie laboratorium przeprowadziło pomiar danego czynnika); w szczególności w świetle stanowiska inspektora WSSE w rejestrze pracowników wykonujących prace związane z narażeniem na czynniki rakotwórcze/mutagenne powinni być uwzględniani wszyscy pracownicy mający zawodowy kontakt z daną substancją / mieszaniną sklasyfikowaną jako rakotwórcza/mutagenna, bez względu na poziom narażenia (i niezależnie od przeprowadzonych pomiarów i ich wyniku lub braku przeprowadzenia pomiarów danego czynnika w środowisku pracy), a także bez względu na fakt, czy dla danej substancji czynnej przepisy prawa ustalają wartość NDS, czy też taka wartość nie została ustalona - co jest stanowiskiem zbieżnym ze stanowiskiem kontrolującej.

W dniu 26.04.2024 r. przeprowadzono wizytację w wybranych - 3 przykładowych jednostkach organizacyjnych Wydziału Farmaceutycznego, w obiekcie przy ul. Borowskiej 211A. Pracodawcę reprezentował Dziekan Wydziału Farmaceutycznego ..., i, w wizytacji uczestniczyli także gł. specjalista ds. BHP Pan ... i gł. specjalista ds. BHP Pan ...

Celem wizytacji była m.in. weryfikacja, czy substancje o działaniu rakotwórczym / mutagennym nie są stosowane także w innych jednostkach niż te, które zostały wykazane w omówionej powyżej informacji.

Wizytację przeprowadzono w jednostkach:

- Zakład Biotechnologii Farmaceutycznej (informacji udzielali: p. ... i p. ...),
- Pracownia Przesiewowych Testów Aktywności Biologicznej i Gromadzenia Materiału Biologicznego, z podjednostką: Biobank Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (informacji udzielała p. ...),
- Katedra i Zakład Biologii Molekularnej i Komórkowej (informacji udzielała p. ...).

W związku z faktem, że kontrola w konkretnych jednostkach nie była zapowiadana - informacji udzielały osoby obecne w czasie wizytacji w danej jednostce, w niektórych przypadkach osoby inne niż kierownicy danej jednostki (w związku z nieobecnością osoby kierującej jednostką).

W toku kontroli w w/w ustalono, co następuje:

- pracownicy służby BHP poinformowali, że w związku z bardzo dużą liczbą stosowanych na uczelni substancji chemicznych i ich mieszanin, często różnych w różnych jednostkach, od wielu lat przyjęta została na uczelni zasada, że każda z jednostek prowadzi odrębny spis stosowanych substancji chemicznych stwarzających zagrożenie i ich mieszanin, a także uzyskuje i przechowuje karty charakterystyki dla stosowanych w jednostce tych substancji i mieszanin - w dniu kontroli stwierdzono, że Zakładzie Biotechnologii Farmaceutycznej nie sporządzono spisu stosowanych substancji chemicznych stwarzających zagrożenie i ich mieszanin (tj. zaprowadzony był wykaz wszystkich odczynników chemicznych, bez względu na ich klasyfikację, tj. obejmujący także odczynniki niesklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie),
- wrywkowa kontrola kart charakterystyki dla stosowanych odczynników sklasyfikowanych jako substancje / mieszaniny chemiczne stwarzające zagrożenie nie wykazała stosowania takich substancji / mieszanin bez kart charakterystyki; karty są gromadzone, zależnie od jednostki, w postaci papierowej lub w plikach pobranych na komputer dostępny dla osób stosujących odczynniki,
- stwierdzono, że dostępne były także karty charakterystyki dla stosowanych środków do dezynfekcji rąk i powierzchni (wyrobów medycznych),
- w każdej z kontrolowanych w/w jednostek stwierdzono dostępność środków ochrony indywidualnej - odpowiednich do prowadzonych prac (rękawiczki - ochrona przed czynnikami biologicznymi i chemicznymi, rękawice do ochrony przed niskimi temperaturami - przy

przechowywaniu materiału w ciekłym azocie, okulary ochronne, maseczki), jak również stosowanie przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,

- zapewniono pracownikom dostęp do pomieszczeń higienicznosanitarnych, odpowiednio wyposażonych, w tym do pomieszczeń do spożywania posiłków,
 - w laboratoriach chemicznych zapewnione są dygestoria, natomiast w laboratoriach, w których stosowane są mikroorganizmy - komory laminarne,
 - w pomieszczeniach pracy, w tym w laboratoriach, zapewniona jest wentylacja mechaniczna,
 - opracowano i udostępniono pracownikom wykonującym prace w laboratoriach (pracownikom naukowo-dydaktycznym i inżynieryjno-technicznym) instrukcję bhp dot. stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin, instrukcję bhp dot. pracy w laboratorium oraz instrukcję magazynowania środków chemicznych - instrukcje opracowane przez służbę bhp i zatwierdzone przez pracodawcę, zawierające informacje w zakresie wynikającym z przepisów prawa,
 - w części biurowej Pracowni Przesiewowych Testów Aktywności Biologicznej i Gromadzenia Materiału Biologicznego stwierdzono ustawienie w 1 pomieszczeniu czterech biurk wyposazonych w komputery oraz odpowiednie do pracy na stanowiskach wyposazonych w monitory ekranowe na takiej powierzchni, że nie ma zapewnionych 2 m² wolnej (niezajętej przez sprzęty) powierzchni podłogi na każdego pracownika - pracownicy służby bhp, jak również pracownica jednostki udzielająca informacji oświadczyli, w obecności Dziekana Wydz. Farmaceutycznego, że pokój ten nie jest dla korzystających z komputerów pracowników pomieszczeniem stałej pracy, ponieważ są to pracownicy inżynieryjno-techniczni, którzy z pomieszczenia biurowego korzystają przez mniej niż połowę czasu pracy i w pomieszczeniu tym przebywają poniżej 4 godzin dziennie wykonując wiele różnych czynności w laboratoriach i w pomieszczeniach Biobanku; w związku z powyższym do takiego pomieszczenia (jako niebędącego pomieszczeniem stałej pracy) nie ma zastosowania obowiązek zapewnienia 2m² wolnej powierzchni na każdego pracownika,
 - w dniu kontroli ustalono - w oparciu o okazane karty charakterystyki oraz na podstawie informacji udzielanych przez adiunkt _____ ustalono, że w Katedrze i Zakładzie Biologii Molekularnej i Komórkowej stosowane są substancje chemiczne o właściwościach rakotwórczych / mutagennych, tj.:
 - ✓ **formaldehyd (roztwór 10%) - substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kat. 1B (H350 - Może powodować raka),**
 - ✓ **akrylamid - substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kat. 1B (H350 - Może powodować raka), i mutagenna kat. 1B (H340 - Może powodować wady genetyczne),**
- jednostka w/w i wykonywane w niej prace oraz zatrudnieni w niej pracownicy nie została uwzględniona w przekazanej do OIP we Wrocławiu informacji dot. czynników rakotwórczych i mutagennych oraz pracowników narażonych na te czynniki za rok 2023 - informację uzupełniającą przekazano w trakcie kontroli;

LM J

- nie opracowano i nie udostępniono właściwym pracownikom (wykorzystującym w pracy substancje i/lub mieszaniny chemiczne stwarzające zagrożenie sklasyfikowane jako rakotwórcze kat. 1A lub 1B lub/i mutagenne kat. 1A lub 1B instrukcji określającej zasady bezpieczeństwa i higieny przy postępowaniu z tymi substancjami / mieszaninami, z uwzględnieniem informacji wynikających z kart charakterystyki tych substancji / mieszanin, w zakresie obejmującym w szczególności: wskazanie czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników.

Okazano dokumenty z zakresu oceny ryzyka zawodowego dla jednostek wizytowanych w toku kontroli:

- 1) Katedra i Zakład Biologii Molekularnej i Komórkowej - dla pracowników naukowych oraz inżynierijno-technicznych (listopad 2022)

wskazane zostały czynniki biologiczne, czynniki chemiczne, w tym: **formaldehyd** - ale bez wskazania, że jest to substancją o właściwościach rakotwórczych kategorii 1B - zapis stanowi, że jest to substancja rakotwórcza kategorii 3 z opisem „ograniczone dowody działania rakotwórczego”; wskazano także **akrylamid** - z informacją, że jest to czynnik rakotwórczy kategorii 2 i mutageny kategorii 2; wskazane zostały także leki cytostatyczne z informacją o spektrum działania szkodliwego, w tym rakotwórczego, na organizm człowieka, jednak bez identyfikacji konkretnych substancji czynnych tych leków i ich właściwości wynikających z klasyfikacji;

- 2) Katedra i Zakład Biologii i Biotechnologii Farmaceutycznej - Zakład Biotechnologii Farmaceutycznej - dla pracowników naukowych oraz inżynierijno-technicznych (październik 2023)

wskazano wszystkie istotne czynniki występujące w środowisku pracy oraz sposoby ochrony przed zagrożeniami (ocena na podstawie ustaleń z dnia wizytacji jednostki i udzielanych informacji - z których wynika, że nie ma narażenia na czynniki o działaniu rakotwórczym/mutagenym);

- 3) Pracownia Przesiewowych Testów Aktywności Biologicznej i Gromadzenia Materiału Biologicznego - dla stanowisk specjalisty inżynierijno-technicznego, specjalisty ds. biobanku, technika oraz pracownika naukowego

wskazano wszystkie istotne czynniki występujące w środowisku pracy oraz sposoby ochrony przed zagrożeniami (ocena na podstawie ustaleń z dnia wizytacji jednostki i udzielanych informacji - z których wynika, że nie ma narażenia na czynniki o działaniu rakotwórczym/mutagenym).

W każdym przypadku w w/w dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego wskazano, że pracownicy z grup jw. (tj. inni niż administracyjno-biurowi) wykonują pracę w obszarach różnych pracowni, a w przypadku pracowników naukowych/ naukowo-dydaktycznych - także w salach wykładowych.

Według informacji udzielonych przez pracowników służby bhp, ocena ryzyka zawodowego jest przekazywana przez służbę bhp do poszczególnych komórek (kierownikom komórek

J.M.

organizacyjnych) po dokonaniu oceny / aktualizacji oceny oraz, że pracownicy są zapoznawani z oceną ryzyka zawodowego przez bezpośredniego przełożonego przed dopuszczeniem do pracy. Według informacji udzielonych przez służbę bhp kolejne dokumenty oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku (ocena ryzyka po aktualizacji) są mailowo przekazywane do kierowników odpowiednich jednostek.

Z informacji udzielonych przez służbę bhp wynika, że do roku 2020 (do ograniczeń wynikających z epidemii COVID-19) nowo zatrudniani pracownicy byli zapoznawani z ryzykiem zawodowym przez służbę bhp jeszcze przed zatrudnieniem - w momencie, gdy osoba mająca podjąć zatrudnienie przychodziła do działu bhp po skierowanie na badania profilaktyczne wstępne. Wyjaśniono, że stąd wynika wzór skierowania na badania profilaktyczne wstępne, w którym osoba podejmująca zatrudnienie potwierdza podpisem otrzymanie skierowania w miejscu, w którym widnieje zapis: „podpis osoby, którą poinformowano o ryzyku zawodowym” (ustalenia dotyczące informowania o ryzyku zawodowym konkretnych pracowników oraz dokumentowania tej informacji zostały opisane w dalszej części protokołu z kontroli na konkretnych przykładach).

W dniu 23.05.2024 r. Pani : i okazała rejestr pracowników na stanowiskach, na których występuje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (przedłożony wydruk rejestru stanowi **załącznik nr 5** do protokołu z kontroli - dla potrzeb sporządzenia załącznika do protokołu z rejestru usunięto numery PESEL pracowników, które w rejestrze zostały podane - zgodnie z wymogiem przepisu) - z okazanego dokumentu wynika:

- obejmuje on tylko dane (w tym dane identyfikujące pracowników) wg informacji przekazanych z jednostek uczelni za rok 2023 (na dzień 23.05. br. rejestr był już uzupełniony o dane 9 pracowników narażonych zatrudnionych w Katedrze i Zakładzie Biologii Molekularnej i Komórkowej),
- jako data wpisu danego pracownika do rejestru figuruje data z roku 2023, tj. 16.05.2024 r. w przypadku pracowników Katedry i Zakładu Biologii Molekularnej i Komórkowej i 19.01.2024 r. - w przypadku pozostałych 28 pracowników ujętych w rejestrze;
- łącznie na dzień 23.05.2024 rejestr obejmuje 37 pracowników, ze wskazaniem danych: imię i nazwisko, stanowisko pracy (wskazanie stanowiska z umowy o pracę z określeniem stanowiska pracy wg informacji z działu personalnego, tj. stanowiska np.: adiunkt, specjalista naukowo-techniczny (także starszy / młodszy), pracownik naukowo-dydaktyczny, pracownik badawczo-dydaktyczny, specjalista inżynierijno-techniczny), PESEL oraz datę wpisu do rejestru jw.,
- w rejestrze pracowników nie ma informacji, na jaki czynnik / czynniki o działaniu rakotwórczym / mutagennym jest narażony dany pracownik - tym samym nie ma danych na temat stanowiska pracy wynikających z obowiązujących przepisów, tj. obejmujących: opis stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik i na którym występuje narażenie na działanie substancji chemicznych / ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

J 100

Pani poinformowała kontrolującą, że w trakcie kontroli, po otrzymaniu od kierownik Katedry i Zakładu Biologii Molekularnej i Komórkowej sporządziła aktualizację informacji o czynnikach rakotwórczych i mutagennych i (po podpisaniu dokumentu przez pracodawcę) wysłała do OIP W-w i DWSSE - w dokumencie tym wskazana została w informacji szczegółowej Katedra i Zakład Biologii Molekularnej i Komórkowej oraz zwiększona została wskazana liczba łączna pracowników narażonych: 37 pracowników, w tym 36 kobiet.

W informacji podano, że w w/w jednostce uczelni stosowane są, przez 9 pracowników, n/w substancje i mieszaniny o działaniu rakotwórczym / mutagennym:

- akrylamid (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350 i działająca mutagennie / może powodować wady genetyczne kategorii 1B- H340),
- formaldehyd (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350),
- cisplatyna (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350),
- doksorubicyna (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350 i działająca mutagennie / może powodować wady genetyczne kategorii 1B- H340),
- bleomycyna (substancja sklasyfikowana działająca mutagennie / może powodować wady genetyczne kategorii 1B- H340),
- kolchicyna (substancja sklasyfikowana działająca mutagennie / może powodować wady genetyczne kategorii 1B- H340).

Pozostałe substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym i/lub mutagennym wskazane w przesłanej za rok 2023 informacji (stosowane w innych jednostkach niż jednostka kontrolowana), to:

- błękit trypanowy (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350),
- paraformaldehyd (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350),
- diaminobebzydyna (substancja sklasyfikowana jako rakotwórcza kategorii 1B - H350).

Kontrolująca ustaliła (na podstawie danych przekazanych do OIP Wrocław za lata poprzednie, a także na podstawie informacji przekazanych przez Panią. w zakresie informacji za rok 2022), za lata poprzednie uczelnia uwzględniała w informacji również promieniowanie jonizujące - poinformowano, że urządzenie będące źródłem promieniowania jonizującego zostało trwale wyłączone i obecnie nie ma pracowników narażonych ten czynnik.

Pani / poinformowała, że nie ma sporządzonego rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jedynie prace wskazane są w informacji przekazanej do DWSSE i OIP Wrocław. Zgodnie z udzielonymi informacjami do roku 2020 rejestr ten prowadziła służba bhp, a po tym czasie dokument został przekazany do archiwum uczelni.

W dniu 27.05.2024 r. kontrolująca otrzymała od służby bhp dokumenty wskazane jako rejestry prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi / mutagennymi, sporządzone odrębnie za rok 2019 i za rok 2020, zawierające następujące dane dot. prac jak poniżej (poniżej dane za 2019 r.):

Wykaz procesów technologicznych i prac w których substancje chemiczne i ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny	- prace naukowo – badawcze, - zajęcia dydaktyczne, w tym laboratoryjne, - przygotowywanie odczynników chemicznych do ćwiczeń laboratoryjnych , oraz prac badawczych, - wykonywanie preparatów histopatologicznych, - balsamowanie zwłok.
Wykazy tych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz czynników	Pkt. 5 - wykaz
Ilościowa wielkość produkcji lub stosowania	Ilości śladowe, stosowane sporadycznie
Uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o których mowa w pkt 1	Ze względu na charakter prac naukowo – badawczych, oraz metod prowadzenia zajęć dydaktycznych.
Wykaz i opis stanowisk pracy na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych , ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	- pracownik naukowo – dydaktyczny, - pracownik naukowo - techniczny - pracownik inżynierjno – techniczny, - laborant.

W okazanych wykazach są zatem wskazane tylko stanowiska pracy wg danych dot. zatrudnienia pracownika - bez sprecyzowania jednostki, w której osoby zatrudnione na wskazanych stanowiskach są zatrudnione w narażeniu na czynniki rakotwórcze / mutagenne, a także bez wskazania czynników, jakie na danym stanowisku w danej jednostce występują - zatem dokumenty okazane w toku kontroli jako rejestry prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, są faktycznie częścią informacji sporządzanych corocznie do OIP we Wrocławiu i do DWIS, a nie odrębnym dokumentem zawierającym informacje określone w obowiązujących przepisach, tj. obejmującym poniższe dane:

- 1) wykaz prac, w których substancje chemiczne i ich mieszaniny lub czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny, oraz wykaz tych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz czynników wraz z podaniem ilościowej wielkości stosowania;
- 2) uzasadnienie konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o których mowa w pkt 1;
- 3) wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 4) liczbę pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, w tym liczbę kobiet;
- 5) określenie rodzaju substancji chemicznych, ich mieszanin lub o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powodujących narażenie, drogę i wielkość narażenia oraz czas jego trwania;

6) rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W dniu 24.05.2024 r. okazano akta osobowe pracowników, którzy w maju 2024 r. zostali uwzględnieni w rejestrze pracowników narażonych na substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym i mutagennym) - zatrudnionych w Katedrze i Zakładzie Biologii Molekularnej i Komórkowej:

1) p. _____

- zatrudniona jako specjalista inżynierijno-techniczny, łącznie od dnia 01.03.2008 r., poddana szkoleniu wstępnemu przy zatrudnieniu,
- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników inżynierijno-technicznych ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 09.02.2024 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. szkodliwe czynniki biologiczne oraz czynniki chemiczne - ksyleny, alkohole, cisplatyna, daunorubicyna i bleomycyna;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenia zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022;

2) p. _____

- zatrudniona jako adiunkt, łącznie od 01.12.2009 r.,
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu
- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne - nauczycieli akademickich, ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 15.12.2022 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. szkodliwe czynniki biologiczne oraz czynniki chemiczne - kwasy, zasady, alkohole; w poprzednim skierowaniu na badania okresowe (01.2020 r.) jako czynniki chemiczne wskazano: kwasy stężone, zasady, **akrylamid**, siarczan dodecyłu sodu, alkohole, fenol,
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenia zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022;

3) p. _____

- zatrudniona jako profesor uczelni, łącznie od dnia 01.04.2013 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu

- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne - nauczycieli akademickich, ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 14.12.2022 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. szkodliwe czynniki biologiczne (wirusy, bakterie), nie wskazano natomiast występowania czynników chemicznych (żadnych) na stanowisku pracy; w poprzednim skierowaniu (maj 2019 r.) również brak wskazanych czynników chemicznych;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022 r.

4) p.

- zatrudniona na dzień kontroli jako asystent (od 13.03.2024 r.), łącznie od dnia 01.02.2019 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu (01-04.02.2019 r.), a także - na stanowisku asystenta - w dniach 02-03.04.2024 r.
- szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników inżynieryjno-technicznych ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku asystenta 14.03.2024 r. ważne na 1 rok, ze wskazaniem czynników biologicznych (bakterie, wirusy) i chemicznych jako „ksylen, alkohole”; w skierowaniu poprzednim - z kwietnia 2022 również wskazane czynniki chemiczne jako „kwasy, zasady, alkohole”, natomiast w skierowaniu na badania wstępne wskazane były: ksylen, alkohole, cisplatyna, daunorubicyna, bleomycyna;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie

5) p. l

- zatrudniona jako samodzielny technik, od dnia 01.04.2024 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu (02-03.04.2024 r.),
- orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku wydane w wyniku badań wstępnych z dnia 27.03.2024 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano czynniki środowiska pracy m.in.: „chemiczne: ksylen, alkohole, cisplatyna, daunorubicyna”; biologiczne: „bakterie, **rośliny**”;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego - w świetle aktualnego zapisu w regulaminie pracy o potwierdzaniu na piśmie informacji o ryzyku zawodowym i załączaniu tego potwierdzenia do akt osobowych - pracownica nie została poinformowana o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą;

J *My*

- Pani _____ zwróciła uwagę, że na załączonej do akt osobowych kopii skierowania na badania profilaktyczne wstępne jest podpis pracownicy z datą 14.03.2024 r. (czyli sprzed zatrudnienia - zgodnie z celem wydawania skierowania na badania wstępne) w miejscu opisanym, cyt.: „data i podpis osoby, którą zapoznano z ryzykiem zawodowym”; na podstawie tego dokumentu nie ma możliwości ustalenia, czy taki zapis w skierowaniu na badania wstępne ma oznaczać, że jako zapoznanie z ryzykiem zawodowym jest traktowane przekazanie osobie kierowanej na badania skierowania z informacją o charakterze pracy i czynnikach szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych na stanowisku pracy, czy też faktycznie osoby odbierające skierowania na badania wstępne, tj. na etapie zazwyczaj przed zatrudnieniem (z wyłączeniem pracowników przenoszonych na inne stanowisko) są zapoznawane z oceną ryzyka zawodowego; taki tryb zapoznawania z oceną ryzyka zawodowego pozostawałby w sprzeczności z ustaleniem zawartym w regulaminie pracy, a także z dyspozycją przepisów powszechnie obowiązujących prawa pracy zobowiązujących pracodawcę do informowania o ryzyku zawodowych pracowników, a nie osób ubiegających się o zatrudnienie; jednocześnie skierowanie na badania profilaktyczne jest informacją dla lekarza, a nie dla pracownika i z racji zakresu informacji w skierowaniu (wskazanie czynników środowiska pracy, często w węższym zakresie niż jest to wskazane w ocenie ryzyka zawodowego) zapoznanie pracownika z treścią skierowania na badania wstępne nie stanowi wypełnienia przez pracodawcę obowiązku poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym oraz o sposobach ochrony przed zagrożeniami (z uwagi na cel zamieszczanych w skierowaniu i informacji, nie podaje się informacji o sposobach ochrony przed zagrożeniami, a także wyników oceny ryzyka zawodowego, tj. oszacowania poziomu tego ryzyka);

6) p. _____

- zatrudniona jako samodzielny technik, od dnia 01.01.2021 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu (04-05.01.2021 r.), a także - na stanowisku asystenta - w dniach 02-03.04.2024 r.,
- szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników inżynieryjno-technicznych ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 24.01.2024 r. ważne do 26.06.2026 r., na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano czynniki środowiska pracy m.in.: „chemiczne: ksylen, alkohole, cisplatyna, daunorubicyna, bleomycyna”; biologiczne: „bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki, **makroorganizmy, rośliny, zwierzęta**”; tak samo określone były czynniki w skierowaniu na badania wstępne;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022 r. - tak, jak opisano w przypadku p. _____ z, na kopii skierowania na badania wstępne pracownica złożyła z datą 11.12.2020 r. podpis w miejscu opisanym: „Data i podpis

osoby, którą zapoznano z ryzykiem zawodowym”, zatem z dokumentów wynika brak poinformowania pracownicy o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą;

7) p. _____

- obecnie zatrudniona jako adiunkt, łącznie od dnia 01.03.2016 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu
- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne - nauczycieli akademickich, ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 02.02.2024 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. szkodliwe czynniki biologiczne (wirusy, bakterie) oraz czynniki chemiczne jako „ksylen, alkohole”; w poprzednim skierowaniu (styczeń 2020 r.) jako czynniki chemiczne wskazano: kwasy stężone, zasady, **akrylamid**, siarczan dodecyłu sodu, alkohole, fenol,
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022 r.

8) p. _____

- obecnie zatrudniona jako profesor uczelni, łącznie od 01.10.2005 r.; z dniem 01.10.2023 r. powołana do pełnienia funkcji kierownika Katedry i Zakładu Biologii Molekularnej i Komórkowej Wydziału Farmaceutycznego na okres do 30.09.2029 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu
- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla osób kierujących pracownikami ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.
- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 14.12.2022 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. czynniki chemiczne jako „kwasy, zasady, alkohole”, bez wskazania czynników biologicznych; poprzednie orzeczenie wydane było przed 01.01.2019 r. (zatem brak było obowiązku załączenia do akt kopii skierowania),
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022 r.

9) p. _____

- obecnie zatrudniona jako adiunkt, łącznie od dnia 01.01.2004 r.
- poddana szkoleniu wstępnemu bhp przy zatrudnieniu
- ostatnie szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne - nauczycieli akademickich, ukończone w trybie samokształcenia kierowanego w dniu 30.11.2023 r.

J m

Dane płatnika - bez nieprawidłowości. Poinformowano, że przeciętna liczba ubezpieczonych jest ustalana zgodnie z wytycznymi ZUS.

Okazano rejestry czynników szkodliwych (pomiaru wykonywane są w zakresie czynników chemicznych) - na 31.12.2023 r. nie wystąpiły przekroczenia NDS dla żadnego z czynników na żadnym ze stanowisk, na którym pomiary przeprowadzono. Zatem nie ma podstaw do zakwestionowania zerowej wartości stanowiącej w deklaracji ZUS IWA liczbę pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Deklaracja ZUS IWA za rok 2023 stanowi **załącznik nr 6** do protokołu z kontroli.

Innych zagadnień nie kontrolowano.

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 ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano(^{***}) tożsamość:

nie sprawdzano

(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: nie pobierano

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono(^{***}) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 15,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 2,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(^{***}) załączników: 6, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. informacja dot. realizacji wniosku nr 3 z wystąpienia 160319-K023-Ws01/23

Załącznik nr 2. informacja skierowana do ZZ o kontroli PIP

Załącznik nr 3. osoby, które uzyskały zgodę na pracę zdalną częściową - stan na dzień rozpoczęcia kontroli

Załącznik nr 4. informacja dot. zgłoszeń mobbingu

Załącznik nr 5. rejestr pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze / mutagenne - stan na 24.05.2024

Załącznik nr 6. deklaracja ZUS IWA za 2023 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Pani : - Dyrektor ds. Personalnych, Dziekana Wydziału Farmaceutycznego
, pracowników służby bhp, Pani /

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

8 m.

- aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 25.01.2023 r. ważne na 2 lata, na podstawie skierowania, którego kopię załączono do akt osobowych, i w którym wskazano m.in. szkodliwe czynniki biologiczne (wirusy, bakterie krew pacjentów, tkanki) oraz czynniki chemiczne jako „kwasy, zasady, alkohole”, w poprzednim skierowaniu (12.2020) w ogóle nie wskazano czynników chemicznych;
- w aktach osobowych nie ma potwierdzenie zapoznania pracownicy z oceną ryzyka zawodowego, w szczególności z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną w listopadzie 2022 r.

Ostatnie szkolenia okresowe w dziedzinie bhp (w tym opisanych powyżej pracowników - szkolenia w listopadzie 2023 r. metodą samokształcenia kierowanego) prowadzone przez podmiot Krajowy Ośrodek Usługowo-Dydaktyczny PARTNER sp. z o.o., ul. Podchorążych 3, 30-084 Kraków.

Pani poinformowała, że przed przeprowadzeniem szkoleń podmiot szkolący konsultował ich program ze służbą bhp oraz, że program zawierał wszystkie istotne zagadnienia (w tym dot. czynników biologicznych, chemicznych, w tym rakotwórczych).

Ustalono jednak, że pracodawca nie uzyskał od w/w podmiotu, który szkolenia okresowe pracowników przeprowadził, szczegółowego programu szkolenia dla każdej z grup pracowników (i programów tych na dzień kontroli nie posiadał) - na zaświadczeniach o ukończeniu szkoleń okresowych wydrukowany był tylko program ramowy dla określonej grupy stanowisk pracy wynikający z przepisu powszechnie obowiązującego (załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099).

Ustalono, że służba bhp posiada opracowany szczegółowy program instruktażu ogólnego w ramach szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp.

Brak natomiast opracowania i przekazania osobom prowadzącym instruktaż stanowiskowy nowo zatrudnianych pracowników, w ramach szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, tj. kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych, szczegółowych programów, dla prowadzenia instruktażu stanowiskowego - odpowiednio do czynników środowiska pracy i warunków wykonywania pracy.

Konsultacje z przedstawicielami pracowników w zakresie bhp są realizowane zgodnie z przepisami prawa pracy, tj. w ramach komisji ds. bhp.

W okresie od początku roku 2021 do dnia kontroli nie zaistniały wypadki przy pracy związane z substancjami / mieszaninami / innymi czynnikami o działaniu rakotwórczych / mutagennych.

2.7. Ustalenia dotyczące sporządzenia i przekazania do ZUS informacji dla celu ustalenia wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe za rok 2023

W deklaracji ZUS IWA za rok 2023 wskazano 6 poszkodowanych w wypadkach indywidualnych powodujących czasową niezdolność do pracy i są to dane zgodne z rejestrem wypadków przy pracy; pracownicy służby bhp poinformowali, że w roku 2023 nie było żadnego zgłoszenia wypadku zleceniobiorcy.

.....
.....
.....

Na tym protokół zakończono.

Wrocław, dnia 28.05.2024

STARSZY INSPEKTOR PRAI
- GŁÓWNY SPECJALISTA
Kamila Górnier
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 29.05.2024 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/~~zostały~~-wniesione (**)
do dnia r.
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

[Podpis]
Dariusz Szlachetkiewicz

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA

[Podpis]
Kamilla Szpieł

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Wrocław, 29.05.2024
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[KP]