

.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 160319-53-K009-Pt/2024

## 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, z późn. zm.)

**st. inspektor pracy - Justyna Koryś**  
**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: 1.01.1950;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

28.10; 8,21.11.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 3400, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 1163,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 16,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 2237, w tym kobiet: 1530, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 27,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: V/2024

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację wystąpienia z dnia 29.05.2024 r. Nr rej.160277-53-K015-Ws01/24 w zakresie wniosków: 1, 2, 4.

1. Doprecyzowanie w wewnętrznych źródłach prawa pracy faktycznie wprowadzonej regulacji dotyczącej pracy zdalnej, tj. ustalenia, że praca zdalna wykonywana może być tylko częściowo - na zasadach ustalonych w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi (tj. wyeliminowanie z tych regulacji zapisu, że praca zdalna może być wykonywana "całkowicie lub częściowo").

Kontrolującym przedłożono Zarządzeniem nr 189/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 5 września 2024 r. zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia w życie „Porozumienia określającego zasady pracy zdalnej na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu”. W § 1 ust. 1 porozumienia dokonano skreślenia słów „całkowicie lub” .

2. Określenie w regulaminie pracy sposobu (trybu) informowania zatrudnionych pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą w przypadkach, gdy ocena ryzyka zawodowego podlega zmianom lub aktualizacjom.

4. Ustalenie w regulaminie pracy wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią - których nie mogą wykonywać, odpowiednio, kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią ("wykazu prac wzbronionych kobietom") - zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Kontrolującym przedłożono Zarządzenie nr 190/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 5 września 2024 r. zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzające zmiany w §76 ust. 1 regulaminu pracy. W powołanym przepisie określono sposób informowania zatrudnianych pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, a także o jego zmianach. W dodanym załączniku do Regulaminu pracy, ustalono wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Kontrolę rozpoczęto w dniu 28 października 2024 r., o czym poinformowano działające w zakładzie pracy organizacje związkowe za pośrednictwem pracodawcy. W dniu 8 listopada 2024 r. na spotkaniu, o którym powiadomiono wszystkie organizacje związkowe, poinformowano przedstawiciela jednej organizacji związkowej o celu i zakresie kontroli. W zakładzie pracy nie funkcjonuje Społeczna Inspekcja Pracy.

Kontrola dotyczyła wybranych zagadnień prawnej ochrony pracy.

## **2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:**

### **2.1. wynagrodzenia za pracę**

Kontrolą objęto zasady podwyżek pracowników UM, które zostały wdrożone w 2024 r. począwszy od 1 stycznia 2024 r.

Kontrolującej przedstawiono:

- Komunikat Ministra Zdrowia ws. podziału subwencji na zwiększenie wynagrodzeń pracowników uczelni medycznych w 2024 r. z dnia 4 kwietnia 2024 r. znak: RKN.8108.1.2024.SS., w ramach którego przyznane środki przeznaczone zostały na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników uczelni średnio o: 30% w grupie nauczycieli akademickich; 20% w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Jak wynika ponadto z komunikatu, kwoty zwiększeń wysokości subwencji ustalono na podstawie danych przekazanych przez uczelnie medyczne wg. stanu na dzień 1 października 2023 r. tj. pierwszy dzień roku akademickiego;

- Porozumienie ws. przeznaczenia dodatkowych środków finansowych otrzymanych przez Uczelnię z dnia 12 kwietnia 2024 r. Porozumienie zawarte zostało z czterema organizacjami związkowymi, co potwierdzają podpisy złożone na przedstawionych dokumentach wraz z pieczęciami: KM NSZZ "Solidarność" Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu; NSZZ Pracowników Ochrony Zdrowia we Wrocławiu, ZNP Szkoły Wyższe i Nauka w Uniwersytecie Medycznym i Szpitalach Klinicznych, Międzynarodowa Międzyzakładowa Organizacja Związkowa „NOWA IDEA”.

Kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego określonego na dzień 1 stycznia 2024 r., z zastrzeżeniem zawartym w ust. 4- 10 porozumienia, wyniosła: a) 30% w przypadku nauczycieli akademickich; b) 20% w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Z zapisów powołanego porozumienia wynika, że kwota podwyżki uwzględnia wzrost płacy minimalnej od 1 stycznia 2024 r. zarówno pracowników będących jak i niebędących nauczycielami (§1 ust. 4).

- Zarządzenie nr 85/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu. Środki otrzymane przez Uczelnię wraz z dodatkowymi środkami jakimi dysponował pracodawca, przeznaczone w całości na zwiększenie wynagrodzeń zasadniczych brutto wraz z pochodnymi pracowników Uczelni, z wyrównaniem od 01.01.2024 r. Zasady rozdysponowania środków wskazane w zarządzeniu przedstawiono zgodnie z uzgodnieniami zawartymi w porozumieniu z dnia 12 kwietnia 2024 r., gdzie:

- zwiększenie wynagrodzeń zasadniczych brutto wraz z pochodnymi objęło pracowników Uczelni spełniających łącznie następujące warunki:

1) będących w zatrudnieniu według stanu na dzień 01.01.2024 r. i pozostających w zatrudnieniu na dzień 01.05.2024 r.,

2) których wynagrodzenie zasadnicze finansowane jest w 100% z subwencji.

- zwiększenie wynagrodzeń pracowników finansowanych ze źródeł innych uzależnione będzie od indywidualnej decyzji rektora, pod warunkiem posiadania środków przeznaczonych na ten cel.



- zwiększenie wynagrodzeń nauczycieli akademickich obejmować będzie tylko pracowników, dla których Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

- zwiększenie wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia.

Zwiększenie kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników Uczelni, z zastrzeżeniem określonym w pkt. 2-5 wyniosło:

a) 30 % w przypadku nauczycieli akademickich,

b) 20 % w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

2) ustalono, że zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego, stosuje się do stawek obowiązujących w dniu 01.01.2024 r.

3) Kwota podwyżki uwzględniła wzrost płacy minimalnej od 01.01.2024 r. zarówno dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak i nauczycieli akademickich.

4) Jeśli podwyżka związana ze zwiększeniem minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej od dnia 01.01.2024 r., w przypadku nauczycieli akademickich, była niższa niż 30 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego na dzień 01.01.2024 r., pracownik otrzyma podwyżkę do wysokości 30 % wynagrodzenia zasadniczego określonego na dzień 01.01.2024 r. (sprzed wyrównania do minimalnego).

5) Jeśli podwyżka związana ze zwiększeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę od dnia 01.01.2024 r., w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, była niższa niż 20 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego na dzień 31.12.2023 r., pracownik otrzyma podwyżkę do wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego określonego na dzień 31.12.2023 r.

Wypłata wynagrodzenia w wysokości określonej zarządzeniem nastąpić miała do dnia 01.05.2024 r. Wypłata wyrównania za okres od dnia 01.01.2024 r. do dnia 30.04.2024 r. nastąpić miała do dnia 15.06.2024 r. Zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2024 r.

Komunikat Ministra Zdrowia, Porozumienie ws. przeznaczenia dodatkowych środków finansowych otrzymanych przez Uczelnię z dnia 12 kwietnia 2024 r. oraz Zarządzenie nr 85/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 kwietnia 2024 r. stanowią załącznik nr 1 do protokołu kontroli.

Kontroli poddano sposób podwyższenia wynagrodzenia p. zatrudnionej w grupie pracowników niebędących nauczycielami w Dziale Fizjologii oraz dwóch losowo wybranych pracowników zatrudnionych w Zakładzie Fizjologii oraz w Zakładzie Dydaktyki Chirurgii.

W oparciu o dokumentację zgromadzoną w aktach osobowych pracownicy ustalono, że p.

... zatrudniona była od 15 grudnia 2020 r. do 31 sierpnia 2024 r.



Na dzień 31 grudnia 2023 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownicy, zgodnie z umową o pracę z dnia 28 lipca 2023 r. zawartej na czas nieokreślony, ustalono w wysokości 3226 zł. Pracownica zgodnie z Regulaminem wynagradzania zachowała prawo do innych składników wynagrodzenia, tj. dodatku stażowego, premii regulaminowej.

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z dnia 06 grudnia 2023 r. wynagrodzenie zasadnicze p. [imię] od dnia 1 stycznia 2024 r. ustalono w kwocie 3535 zł. brutto, podstawa prawna - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. 2023 poz. 1893). Na dokumencie widnieje odręcznie złożony podpis pracownika. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z dnia 17 maja 2024 r., wynagrodzenie zasadnicze pracownicy z dniem 1 stycznia 2024 r. uległo podwyższeniu do kwoty 3871 zł., podstawa prawna zarządzenie nr 85/XVIR/2024 Rektora UM z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.

Kwota 20% od płacy zasadniczej pracownicy na dzień 31 grudnia 2023 r. wynosiła 645,20 zł. Od dnia 1 stycznia 2024 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownicy podwyższono o 309 zł. w związku z podwyżką do minimalnego wynagrodzenia za pracę; następnie podwyższono o 336 zł., zgodnie z zarządzeniem Rektora. Łącznie kwota podwyżki od 1 stycznia 2024 r. wyniosła 645 zł. brutto.

W aktach osobowych złożona została korespondencja z pracownicą (korespondencja za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej z dnia: 28 maja, 4, 12, 16 lipca 2024 r.), w której p. [imię] wniosła o podanie przyczyny nieotrzymania podwyżki w wysokości 20%. Z jej treści wynika m.in., że Rząd miał przyznać podwyżkę 20% nie z dniem 31 grudnia 2023 r. tylko z dniem 1 stycznia 2024 r., dla każdego pracownika budżetówki oraz bez względu na zajmowane stanowisko oraz otrzymywane lub nie minimalne wynagrodzenie za pracę. Zarządzenie Rektora, z uwagi na nadrzędność ustawy/rozporządzenie Rady Ministrów nad innymi aktami np. rozporządzeń Uczelni, pozbawiło pracownicę, jako jedyną, 20% podwyżki. Pracodawca udzielił odpowiedzi na pisma. W odpowiedzi skierowanej przez Dyrektora Generalnego z dnia 16 lipca 2024 r. znak: [numer] poinformowano p. [imię], że środki otrzymane przez Uczelnię na zwiększenie wynagrodzeń zostały ogłoszone w komunikacie z dnia 4 kwietnia 2024 r., w którym podwyżka miała wynosić średnio 20% w grupie pracowników niebędących nauczycielami. Ministerstwo przeznaczyło pulę środków na podwyżki, nie gwarantując podwyżki dla każdego w wysokości 20%, pula środków miała uwzględniać również podwyżkę płacy minimalnej. Środki zostały rozdysponowane w uzgodnieniu z działającymi w Uczelni organizacjami związkowymi, zaś ustalone zasady obowiązywały wszystkich pracowników.


W toku kontroli organowi przedstawiono pismo z dnia 21 października 2024 r. Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia ws. zwiększenia subwencji przeznaczonej w 2024 r. na zwiększenie wynagrodzeń w uczelniach medycznych. Jak ma wynika z jego treści, zgodnie ze złożoną obietnicą Prezesa Rady Ministrów pracownicy administracji mieli otrzymać 20% podwyżki. W przypadku

administracji państwowej, realizacja tej obietnicy została zawarta w ustawie budżetowej, poprzez zwiększenie kwoty bazowej, będącej podstawą do określenia wynagrodzeń zasadniczych. Natomiast środki dla pracowników uczelni medycznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw zdrowia, zostały zapewnione poprzez zwiększenie w ustawie budżetowej kwoty wydatków budżetu państwa w części 46, dziale 730, rozdziale 73014, względem kwoty planowanej w projekcie ustawy budżetowej na 2024 r. przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 28 września 2023 r. W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określono sumaryczny koszt miesięczny wypłacanych wynagrodzeń zasadniczych. Przy czym, z uwagi na dużą liczbę etatów wykazanych z zarobkami na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2023 r., przyjęto dla tej grupy, wyrównanie wynagrodzeń do minimalnego wynagrodzenia krajowego obowiązującego od dnia 1 stycznia 2024 r. Powyższe zwiększyło koszt podwyżek dla budżetu państwa, gdyż zwiększyła się podstawa, od której wyliczany był koszt 20% podwyżki. Od tak określonej wartości dla każdej uczelni, wyliczono środki niezbędne do zwiększenia wynagrodzeń o 20%. Uzyskany w ten sposób miesięczny koszt wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych uczelniach został pomnożony przez 12 miesięcy. Do określenia pełnych kosztów uwzględniono także dodatek stażowy w poszczególnych grupach pracowniczych, koszt dodatkowego wynagrodzenia rocznego od zwiększonych wynagrodzeń oraz pochodne pracodawcy opłacane przez pracodawców będących płatnikami składek na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie należy podkreślić, że o sposobie rozdysponowania podwyżek w uczelniach decydują rektorzy. Ministerstwo Zdrowia nie ma wpływu jaką część środków uczelnie przeznaczą na podwyżki w grupie nauczycieli akademickich, a jaką dla pozostałych pracowników. Informacja z ww. Komunikatu Ministra Zdrowia może być wytyczną dla rektora przy określaniu podwyżek dla pracowników, natomiast nie jest obligatoryjnym wymogiem.

W oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracowników ustalono, że:

- p. zatrudniona na stanowisku samodzielny referent w Zakładzie Dydaktyki Chirurgii na dzień 31 grudnia 2023 r. posiadała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3096 zł. Porozumieniem zmieniającym z dnia 6 grudnia 2023 r. wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 stycznia 2024 r. ustalono w kwocie 3535 zł. brutto. Porozumieniem zmieniających z dnia 17 maja 2024 r. od dnia 1 stycznia 2024 r. wynagrodzenie zasadnicze podwyższono do kwoty 3715 zł. brutto.
- p. zatrudniona na stanowisku specjalisty inżynierijno – technicznego w Zakładzie Fizjologii na dzień 31 grudnia 2023 r. posiadała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3960 zł. Porozumieniem zmieniającym z dnia 17 maja 2024 r. od dnia 1 stycznia 2024 r. wynagrodzenie zasadnicze podwyższono do kwoty 4752 zł. brutto tj. 792 zł. brutto stanowiącej 20% wynagrodzenia zasadniczego. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego we wszystkich kontrolowanych przypadkach nastąpiła zgodnie z porozumieniem ws. przeznaczenia dodatkowych środków finansowych otrzymanych przez Uczelnię z dnia 12 kwietnia 2024 r.

### 2.3. Rozwiązanie umowy o pracę



Analizą objęto tryb rozwiązania umowy o pracę z p. .... W oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownicy ustalono, że złożono w nich pismo datowane na dzień 20 sierpnia 2024 r. zatytułowane „wypowiedzenie”, o następującej treści cyt. „Z dniem (przekreślone daty 26.08.2024; 25.08.2024) 31.08.2024 roku rozwiązuję umowę o pracę za porozumieniem stron. Powodem w/w sytuacji jest zmiana miejsca zamieszkania (inne miasto)”. Na piśmie widnieje odręczna adnotacja „zgoda na porozumienie stron” z podpisem i pieczęciom p.o. Dyrektora Generalnego p. Dominiki Szachniewicz. Dokument, zgodnie z prezentatą wpływu do Działu Spraw Pracowniczych przyjęto 20 sierpnia 2024 r. Pismem z dnia 23 sierpnia 2024 r. znak: ... pracodawca poinformował pracownicę o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2024 r.

W świadectwie pracy z dnia 2 września 2024 r. jako podstawę i tryb rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 30 §1 pkt. 1 Kodeksu pracy; w m.cu dotyczącym urlopu wypoczynkowego pracodawca wskazał odpowiednio 18 dni tj. 144h.

W związku z podważaniem przez pracownicę trybu rozwiązania umowy o pracę, do protokołu kontroli złożone zostały wyjaśnienia przez p.

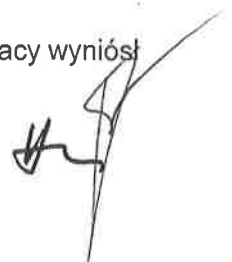
Pracownica zgłosiła się do Działu Spraw Pracowniczych w dniu 20 sierpnia 2024 r. z pismem dot. rozwiązania umowy o pracę. W tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym udzielonym w okresie od 29 lipca do 25 sierpnia 2024 r. Początkową datą wpisaną na podaniu o rozwiązaniu umowy był dzień 26 sierpnia. Z rozmowy przeprowadzonej z pracownicą wynikało, że pracownica wpisała 25 sierpnia gdyż myślała, że jeżeli ma urlop udzielony do 25 sierpnia i nie chce już do pracy przychodzić, to ma wpisać datę 26 sierpnia. Po przekazaniu pracownicy, że w dniu 26 sierpnia będzie musiała stawić się w pracy, zmieniła datę na dzień 25 sierpnia. Zakładając rozwiązanie umowy o pracę w ww. dacie, pracownicy pozostawało prawo do 5 dni urlopu wypoczynkowego. Po przekazaniu pracownicy ww. informacji złożyła wniosek o udzielenie urlopu od 26 do 30 sierpnia 2024 r. oraz kolejny raz zmieniła datę rozwiązania umowy o pracę na 31 sierpnia 2024 r. Pracownica podkreślała, że po zakończeniu urlopu nie chce wracać do pracy. Zgoda na rozwiązanie umowy o pracę wyrażona została przez p.o Dyrektora Generalnego dnia 22 sierpnia 2024 r. Pracownica została poinformowana o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia. Z dniem 23 sierpnia pracownica odebrała listę obiegową, którą zwróciła do Działu Spraw Pracowniczych tego samego dnia. Na liście była wpisana data rozwiązania umowy. W dniu 3 września do pracownicy skierowano świadectwo pracy za pośrednictwem jednostki pocztowej, które zostało odebrane w dniu 6 września 2024 r.

Wypowiedzenie z dnia 20 sierpnia 2024 r. oraz wyjaśnienia Dyrektora ds. Pracowniczych stanowi załącznik nr 2 do protokołu kontroli.

#### 2.4. Ekwiwalent za urlop

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2024 r. z p. ...

..., urlopu wypoczynkowy należny pracownicy w roku rozwiązania stosunku pracy wyniósł 18 dni (wymiar urlopu 26 dni, zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy).



W oparciu o przedstawione na żądanie inspektora pracy zestawienie wykorzystanego w roku 2024 r. urlopu wypoczynkowego oraz urlopu należnego w roku rozwiązania stosunku pracy ustalono, że na dzień 1 stycznia pracownica posiadała 13 dni urlopu zaległego. Łącznie do dnia 31 sierpnia pracownica zachowała prawo do 31 dni urlopu wypoczynkowego. Urlop, został zgodnie z przedstawionym zestawieniem wykorzystany w całości, co potwierdzono w oparciu o przedłożoną w toku kontroli do wglądu ewidencję czasu pracy pracownicy oraz wnioski o urlop wypoczynkowy złożone w postaci papierowej oraz w systemie elektronicznym. Zestawienie dot. wykorzystanego urlopu stanowi załącznik nr 3 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: 3, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Komunikat Ministra Zdrowia, Porozumienie ws. przeznaczenia dodatkowych środków finansowych otrzymanych przez Uczelnię z dnia 12 kwietnia 2024 r. oraz Zarządzenie nr 85/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 kwietnia 2024 r.

Załącznik nr 2. Wypowiedzenie z dnia 20 sierpnia 2024 r. oraz wyjaśnienia Dyrektora ds. Pracowniczych

Załącznik nr 3. Zestawienie dot. wykorzystanego urlopu

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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



Na tym protokół zakończono.

Wrocław, dnia 21.11.2024

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 21.11.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

#### Pouczenie:


1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.  
Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (\*\*)  
Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione (\*\*)  
do dnia ..... 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).(\*\*)

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

STANISŁAW PAŃCZYK  
Justyna Pańczyk  
4006  
Kau  
  
.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Wrocław, 25.11.2024 r.  
.....  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

[JK]