

ZARZĄDZENIE NR 23.2023
WÓJTA GMINY GIBY

z dnia 21 kwietnia 2023 r.

w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Giby.

Na podstawie art. 33 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j.Dz. U. z 2023 r. poz. 40, 572.) zarządzam, co następuje:

§ 1. W Regulaminie Pracy Urzędu Gminy Giby stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 47/2020 Wójta Gminy Giby z dnia 14 sierpnia 2020r. na podstawie art. 1041 § 1 pkt 1, 8; art. 1042 § 2 oraz art. 1043 § 1 i 2 w zw. z art. 221c § 10, 11 i 12 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19 z późn. zm.), wprowadzam następujące zmiany:**Rozdział Nr 9** Otrzymuje następujące brzmienie:

„KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

§ 51. 1. Zachowanie trzeźwości w pracy jest podstawowym obowiązkiem Pracownika, bez względu na miejsce wykonywania pracy.

2. W związku z koniecznością zapewnienia ochrony życia, zdrowia Pracowników i innych osób oraz w celu ochrony mienia wprowadza się kontrolę trzeźwości Pracowników, obejmującą badanie obecności alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu (środków odurzających, narkotyków, dopalaczy).

3. Kontrola trzeźwości jest realizowana w dwóch formach prewencyjnej i doraźnej.

§ 52. Kontroli trzeźwości podlegają następujące grupy Pracowników :

a) Pracownicy administracyjni i kadra zarządzająca,

b) Pracownicy pomocniczy i obsługi,

c) kierowcy, zatrudnieni w ramach stosunku pracy, a także osoby zatrudnione w ww. grupach na innej podstawie niż umowa o pracę. Kontroli podlegają również Pracownicy kontrahentów i podwykonawców wykonujących czynności na terenie należącym do Urzędu Gminy Giby, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia, co znajduje swoje umocowanie z umowami zawartymi z kontrahentami.

§ 53. 1. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez kierowników działów wskazanych powyżej, którzy są jednocześnie osobami wyznaczonymi przez Pracodawcę do jej przeprowadzenia.

2. Kierownik działu może powierzyć przeprowadzenie kontroli innej osobie wybranej przez siebie i odpowiednio do tej czynności przeszkolonej.

3. W trakcie badania osobie przeprowadzającej pomiar powinna towarzyszyć inna osoba dla zachowania bezstronności i bezpieczeństwa pomiaru oraz pewności jego wyniku.

§ 54. 1. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzana na podstawie zarządzenia Pracodawcy przed dopuszczeniem Pracowników do pracy, jak również w trakcie pracy – kontrola prewencyjna.

2. Kontrola trzeźwości w odniesieniu do danej grupy Pracowników może być dokonywana nie częściej niż raz dziennie.

3. Kontrola trzeźwości w odniesieniu do osób, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiły się do pracy po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości lub spożywały alkohol w trakcie pracy, albo pozostają pod wpływem środków działających podobnie jak alkohol, może nastąpić w przypadku zaistnienia takiego podejrzenia – kontrola doraźna.

4. Kontrolę doraźną można przeprowadzić w każdym uzasadnionym przypadku, w którym zachowanie lub postępowanie Pracownika wskazuje na pozostawanie pod wpływem alkoholu lub środków psychoaktywnych. Kontrola odbywa się wówczas na podstawie obserwacji współpracowników, przełożonych lub innych osób, które – niezależnie od przyczyny - wskażą na zachowanie Pracownika, wobec którego jest uzasadnione przeprowadzenie kontroli trzeźwości. Kontrola przeprowadzona w takiej sytuacji będzie wykonana przez bezpośredniego przełożonego w obecności innej przybranej osoby. W przypadku zaś podejrzewanej nietrzeźwości przełożonego, zgłoszenia obowiązany jest dokonać Pracownik, który zauważył ten fakt poprzez zawiadomienie przełożonego wyższego stopnia, niezależnie od pory, w jakiej dojdzie do powzięcia podejrzenia. Numery telefonów do przełożonych znajdują się na tablicach informacyjnych umieszczonych w każdym pomieszczeniu socjalnym. Z kontroli doraźnej zostanie sporządzony protokół badania trzeźwości, który następnie będzie przechowywany w aktach osobowych Pracownika przez okres niezbędny do przeprowadzenia koniecznego postępowania.

5. Kontrolę przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, przy pomocy jednego z następujących urządzeń elektronicznych dokonujących pomiaru stężenia w wydychanym powietrzu posiadającego aktualny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie:

a) z użyciem ustnika:

- metodą spektrometrii w podczerwieni lub
- utleniania elektrochemicznego;

b) przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru;

c) bez użycia ustnika, jeżeli producent analizatora wydechu przewiduje taki sposób eksploatacji;

d) w przypadku badania na obecność substancji psychoaktywnych wykorzystane zostaną testy dostępne w aptece, tj. narkotest.

6. Badania analizatorem wydechu nie przeprowadza się przed upływem 15 minut od chwili zakończenia spożywania alkoholu, palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych, palenia papierosów elektronicznych lub używania tzw. wyrobów tytoniowych bezdymnych przez osobę badaną.

§ 55. Badanie trzeźwości, jak również badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza się zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, ewentualnie innym aktualnym na dzień badania aktem prawnym wydanym na podstawie art. 22 1g ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

§ 56. 1. Kontrolę trzeźwości przeprowadza się w warunkach zapewniających prywatność osobie badanej. Kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych Pracownika lub innej osoby poddanej badaniu. Kontrola doraźna powinna być przeprowadzona w osobnym pomieszczeniu, z daleka od współpracowników osoby badanej. W trakcie kontroli prewencyjnej każdy badany podchodzi do stanowiska przeprowadzania badań w kolejności ustalonej przez przełożonego przeprowadzającego badanie.

2. O wynikach badania osoba poddawana kontroli jest informowana w taki sposób, by informacja ta nie dotarła do osób postronnych.

3. Pracownik przeprowadzający badanie trzeźwości oraz informujący Pracowników o jego wyniku zobowiązany jest do zachowania poufności pozyskiwanych w ten sposób i przekazywanych informacji, w szczególności zobowiązuje się do nieujawniania ww. informacji osobom nieuprawnionym.

§ 57. 1. Badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie Pracownika albo obecności alkoholu wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165), zgodnie z którym stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Stan nietrzeźwości zachodzi natomiast, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Pozostawanie pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu (środków odurzających, narkotyków, dopalaczy) polega na stwierdzeniu w organizmie Pracownika obecności któregokolwiek z tych środków, niezależnie od jego stężenia.

2. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie Pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 58. 1. Z badania, którego wynik wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, albo stan po użyciu środków działających podobnie do alkoholu (środków odurzających, narkotyków, dopalaczy) sporządza się protokół zawierający datę, godzinę i minutę pomiarów oraz ich wynik. Protokół zawiera również imię i nazwisko badanego Pracownika, jak również podpis osoby przeprowadzającej badanie i osoby jej towarzyszącej oraz w miarę możliwości, również badanego Pracownika.

2. Na wniosek Pracownika, osoba przeprowadzająca badanie może wydać Pracownikowi pisemne poświadczenie negatywnego wyniku badania.

3. Informacje o wyniku badania wskazującego na stan nietrzeźwości lub stan po użyciu alkoholu, jak również o pozytywnym wyniku badania na obecność substancji działających podobnie do alkoholu, przechowywane są w aktach osobowych pracownika przez okres przewidziany przepisami prawa i podlegają usunięciu po ich upływie.

4. W przypadku zastosowania w związku z udokumentowanym stanem psychofizycznym Pracownika sankcji w postaci kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej, Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa powyżej w aktach osobowych Pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy.

5. W przypadku, w którym informacje dotyczące stanu po użyciu alkoholu, stanu nietrzeźwości lub stanu pozostawiania pod wpływem środków odurzających zostaną wykorzystane jako dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a Pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania informacji, o którym mowa powyżej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 59. 1. Pracodawca nie dopuszcza Pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w jego organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Jednakowo Pracodawca postąpi, jeżeli w wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono obecność w organizmie Pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że Pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał środek w czasie pracy.

2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia Pracownika do pracy przekazuje się Pracownikowi do wiadomości.

3. Na żądanie Pracodawcy lub Pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości Pracownika może przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja lub straż miejska).

4. W przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości Pracownika, albo stan po użyciu substancji działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia Pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia

§ 60. Zmiana do Regulaminu Pracy wprowadzona na mocy niniejszego Aneksu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia przekazania jego treści do wiadomości Pracowników.

§ 61. Zasady przeprowadzania kontroli trzeźwości oraz sposób dokumentowania jej wyników stosuje się odpowiednio do Pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych Pracodawców na terenie funkcjonowania Urzędu Gminy Giby.”.

§ 2.

Do Regulaminu Pracy dodaje się:

„Rozdział 10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 62. Kontrolę przestrzegania regulaminu pracy sprawują wyznaczeni pracownicy stosownie do posiadanych zakresów czynności.”.

§ 3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go pracownikom do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy.

§ 4. Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Urzędu Gminy Giby.

Wójt Gminy Giby



Robert Bagiński