WÓJT GMINY
26-330 ŻARNÓW
pow.opoczyński woj.łódzkie

OR.S.0050.52.2023

ZARZĄDZENIE NR 0050/52/2023
Wójta Gminy Żarnów
z dnia 25 maja 2023 r.

w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Urzędu Gminy w Żarnowie

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 530), art. 22 [1c] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późń.zm) oraz § 11 pkt 3 i pkt 16 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy Żarnów) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Regulaminie Pracy Urzędu Gminy w Żarnowie wprowadzonym Zarządzeniem Wójta Nr 110/2006 z dnia 06 marca 2006 r. zmienionym Zarządzeniem nr 31 a z dnia 11 lipca 2014 r., Zarządzeniem nr 15/2015 z dnia 4 marca 2015 r., Zarządzeniem nr 66/2018 z dnia 31 lipca 2018 r., Zarządzeniem nr 89 z dnia 14 listopada 2018 r., Zarządzeniem nr 112 z dnia 31 grudnia 2018 r. wprowadza się następujące zmiany:

- po Rozdziale IX wprowadza się Rozdział IX a w brzmieniu:

„Rozdział IX a

Zakładowa kontrola trzeźwości

§ 38 a.1. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, pracodawca wprowadza zakładową procedurę weryfikacji trzeźwości pracowników.

2. Kontrolą trzeźwości objęci są wszyscy pracownicy Urzędu Gminy w Żarnowie.

3. Kontrolę trzeźwości w imieniu pracodawcy przeprowadza pracownik służy BHP wraz kierownikiem referatu.

4. Podczas kontroli trzeźwości pracodawca może weryfikować obecność w organizmie kontrolowanej osoby zarówno alkoholu, jak i innych substancji działających podobnie jak alkohol.

5. Badanie kontroli trzeźwości przeprowadzane jest z poszanowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w osobnym pomieszczeniu, a jego wynik podaje się do wiadomości wyłącznie badanemu. W razie stwierdzenia obecności alkoholu lub innych podobnie działających substancji w organizmie badanego, wynik kontroli przekazuje się również przełożonym badanego pracownika i osobom, których działanie jest niezbędne do nałożenia przez pracodawcę kary porządkowej lub zakończenia stosunku pracy.

6. Kontrola trzeźwości zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.

7. Kontrola będzie przeprowadzana po stawieniu się do pracy, wyrywkowo - nie częściej niż jeden raz w miesiącu, a także w każdym przypadku gdy zachodzi podejrzenie, iż pracownik znajduje się w pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.

8. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

9. Kontrola trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu, wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 165 z późn.zm).

10. 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.

11. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

12. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

13. Pracownik otrzymuje do wiadomości pisemną informację potwierdzającą podstawy niedopuszczenia do pracy oraz informację z przeprowadzonego badania, o której mowa w ust.15.

14. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

15. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie oraz wyniku badania przeprowadzonego przy użyciu metody nie wymagającej badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

16. Informacje, o których mowa w ust. 15 są przetwarzane w przypadku wyników wskazującym stan po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr takich jak ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrona mienia.

17. Informacje, o których mowa w ust.13 i ust.15 przechowywane są w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, po upływie którego zostają usunięte z akt, z zastrzeżeniem ust.18.

18. Wydłużenie okresu przechowywania informacji ma miejsce w sytuacji gdy mogą one stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania. W takich przypadkach okres przechowywania danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

19. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje o dacie, godzinie, minucie badania oraz wyniku pomiaru weryfikacji trzeźwości w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn.zm).

20. W sprawie kontroli pracownika na obecność substancji działających podobnie do alkoholu, przepis ust. 2 – 19 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy w Żarnowie oraz po opublikowaniu na stronie internetowej Urzędu Gminy w Żarnowie.

WÓJT GMINY ŻARNÓW
dr Krzysztof Nawrocki