

Zarządzenie Nr 25/2023

**Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim
z dnia 10 października 2023 r.**

**w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu
Świętokrzyskim**

Na podstawie art. 104² § 2 Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zarządza się, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim przyjętym zarządzeniem Nr 12/2023 Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po Rozdziale XI Ochrona rodzicielstwa, pracy kobiet oraz pracowników młodocianych dodaje się Rozdział XIA Badanie trzeźwości w miejscu świadczenia pracy w brzmieniu:

„ Rozdział XIA

Badanie trzeźwości w miejscu świadczenia pracy

§ 56A

Wprowadzenie zakładowej kontroli trzeźwości

1. Na podstawie art. 22^{1c} § 1 w związku z art. 22^{1c} § 10 ustawy Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawca wprowadza zakładową procedurę weryfikacji trzeźwości pracowników.
2. Kontrola trzeźwości pracowników jest wprowadzona jako warunek niezbędny w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
3. Proces kontroli trzeźwości przeprowadzany jest z zachowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 56B

Obowiązek zachowania trzeźwości oraz jego zakres

1. Obowiązkiem prawnym pracownika jest zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy.
2. Obowiązek zachowania trzeźwości dotyczy zarówno zakazu spożywania napojów alkoholowych w miejscu i czasie pracy, jak również zakazu stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po spożyciu alkoholu.
3. Nie narusza obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy stosowanie w dowolnej formie leków zawierających alkohol etylowy, jeżeli konieczność ich stosowania w miejscu i czasie pracy wynika z częstotliwości dawkowania leków wynikającej z zaleceń producenta lub lekarza. Pracownik obowiązany jest przedłożyć stosowne zaświadczenie lekarskie potwierdzające konieczność stosowania leków zawierających alkohol w godzinach pracy.
4. Wprowadza się zakaz wnoszenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych. Na potrzeby stosowania zakładowych przepisów dotyczących obowiązku zachowania

trzeźwości przyjmuje się, iż napojem alkoholowym jest produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu.

5. Zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy wiąże się z brakiem możliwości wnoszenia napoju alkoholowego na teren zakładu pracy, również w przypadku poczynienia zakupów bezpośrednio poprzedzających stawienie się do pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy.
6. Zasada zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy jak również zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy dotyczy również przypadków okolicznościowych w szczególności takich jak imieniny, urodziny, poprzedzające wolne od pracy dni świąteczne.
7. Zasada trzeźwości w miejscu i czasie pracy, jak również zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy dotyczy pełnej pracowniczej dniówki roboczej, wykonywania pracy nadliczbowej, w godzinach nadwymiarowych, jak również obejmuje czas regulaminowych przerw wliczanych do czasu pracy.

§ 56C

Zakładową kontrolą trzeźwości objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy bez względu na rodzaj umowy: o pracę lub cywilnoprawnej.

§ 56D

1. Kontrola trzeźwości zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.
2. W celu sprawdzenia trzeźwości Pracodawca powołuje Komisję do przeprowadzenia kontroli trzeźwości. Składa się ona z co najmniej dwóch osób.
3. Prewencyjne kontrole trzeźwości przeprowadzane są w miarę możliwości nie rzadziej jednak niż raz w miesiącu.
4. W uzasadnionych indywidualnych przypadkach istnieje możliwość przeprowadzenia kontroli niezależnie od ustalonej wyżej częstotliwości.

§ 56E

1. Kontrola trzeźwości przeprowadzana jest przez pracodawcę w sposób wynikający z niniejszych przepisów, kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na jego podstawie.
2. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorowanie.
3. Kontrola trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stanie trzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
4. Za równoczesne stwierdzenie 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.
5. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26.10.1982 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.
6. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy również wtedy, gdy w sytuacji o której mowa w ust. 5 pracownik odmówił poddaniu się badaniu trzeźwości.

7. 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.
8. Informacja dotycząca podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy powinna zostać każdorazowo przekazana pracownikowi do wiadomości.
9. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
10. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
11. Organ powołany do ochrony porządku publicznego ma prawo zlecić przeprowadzenie badania krwi w sytuacji gdy:
 - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metoda poza laboratoryjną,
 - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą poza laboratoryjną,
 - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi, pomimo uprzedniego przeprowadzenia badania metodą poza laboratoryjną,
 - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą poza laboratoryjną,
 - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 56F

1. 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.
2. Powyższe informacje są przetwarzane w przypadku wyników wskazujących 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.
3. Powyższe dane przechowywane są w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.
4. Wydłużenie okresu przechowywania powyższych danych ma miejsce w sytuacji, gdy mogą one stanowić lub stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a Pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęcia postępowania. W takich przypadkach okres przechowywania danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
5. Po upływie okresów przechowywania danych podlegają one usunięciu.
6. 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 k.p.
7. Przebieg badań trzeźwości przeprowadzanych przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego oraz badanie krwi, które jest przeprowadzane przez osoby posiadające kwalifikacje zawodowe, dokumentowany jest z uwzględnieniem:
 - 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania,
 - 2) wyniku badania,

- 3) danych osobowych pracownika – imienia i nazwiska, numeru PESEL, daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku przeprowadzonym badaniem,
 - 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie,
 - 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań,
 - 6) imienia, nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie,
 - 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia,
 - 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania,
 - 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.
8. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadzający badanie przekazuje Pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów - organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.”
- 2) wprowadza się załącznik nr 13 w brzmieniu stanowiącym, jak Załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
 - 3) wprowadza się załącznik nr 14 w brzmieniu stanowiącym, jak Załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia.
 - 4) wprowadza się załącznik nr 15 w brzmieniu stanowiącym, jak Załącznik nr 3 do niniejszego Zarządzenia.
 - 5) Wykaz załączników do Regulaminu pracy otrzymuje brzmienie:

„Wykaz załączników do Regulaminu pracy:

- 1) Miesięczna kara czasu pracy koordynatora,
- 2) Zlecenie wykonywania pracy godzinach nadliczbowych,
- 3) Oświadczenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,
- 4) Ewidencja pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych,
- 5) Wniosek o wyrażenie zgody na wyjście w celu załatwienia spraw osobistych,
- 6) Wniosek o wyrażenie zgody na wyjście w celu załatwienia spraw osobistych związanych z niepełnosprawnością,
- 7) Ewidencja wyjść służbowych,
- 8) Ewidencja wyjść w celu załatwienia spraw osobistych,
- 9) Ewidencja nieobecności w pracy w związku z pełnieniem funkcji publicznych,
- 10) Karta obiegowa,
- 11) Wniosek o urlop opiekuńczy,
- 12) Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej,
- 13) Informacja o badaniu trzeźwości,
- 14) Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości,
- 15) Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości.”

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie
w Ostrowcu Świętokrzyskim
mgr Joanna Pikus

Adwokat
Anna Okapińska-Plaza

Przedstawiciel Pracowników
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie
w Ostrowcu Świętokrzyskim
mgr Agnieszka Sekuła – Kmiotek

INFORMACJA O BADANIU TRZEŹWOŚCI

IMIĘ I NAZWISKO PRACOWNIKA

DATA BADANIA

GODZINA I MINUTA

WYNIK BADANIA

tj. stan po użyciu alkoholu /stan nietrzeźwości*

.....
podpis osoby upoważnionej

Art. 22^{1c} § 6. Kodeksu pracy – Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

* Stan po użyciu alkoholu: 0,1 do 0,25 mg w 1 dm wydychanego powietrza
Stan nietrzeźwości: powyżej 0,25 mg w 1 dm wydychanego powietrza

Ostrowiec Św., dnia

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości

Działając na podstawie art. 22^{1c} § 11 ustawy - Kodeks pracy informuję, że w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim wprowadzona została kontrola trzeźwości pracowników, jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób jak również ochrony mienia.

Kontrola trzeźwości na każdym jej etapie gwarantuje pracownikom przestrzeganie godności oraz innych dóbr osobistych.

Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób wynikający z przepisów zakładowych uregulowanych na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych, jak również regulacji zakładowych zawartych w regulaminie pracy.

Stwierdzenie naruszenia zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy może skutkować, w zależności od konkretnego przypadku, nałożeniem kary porządkowej, rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

.....
Podpis pracodawcy

Oświadczam, że zapoznałem/am się z rozdziałem Regulaminu pracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Św. dotyczącym „Badania trzeźwości w miejscu świadczenia pracy”.

.....
Podpis pracownika

R

Ostrowiec Św., dnia

.....
Imię i nazwisko zleceniobiorcy/ wykonawcy/
świadczącego usługi

Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości

Działając na podstawie art. 22^{1c} § 12 w związku z art. 22^{1h} ustawy - Kodeks pracy informuję, że w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Świętokrzyskim wprowadzona została kontrola trzeźwości pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej, jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób jak również ochrony mienia.

Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób wynikający z przepisów zakładowych uregulowanych na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych, jak również regulacji zakładowych zawartych w regulaminie pracy.

Stwierdzenie naruszenia zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy może skutkować, w zależności od konkretnego przypadku, rozmową dyscyplinującą, jak również rozwiązaniem umowy.

.....
Podpis zleceniodawcy/zamawiającego

Oświadczam, że zapoznałem/am się z rozdziałem Regulaminu pracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Ostrowcu Św. dotyczącym „Badania trzeźwości w miejscu świadczenia pracy”.

.....
Podpis zleceniobiorcy/wykonawcy/świadczącego usługi