

ZARZĄDZENIE NR 5/2023
KIEROWNIKA MIEJSKO-GMINNEGO OŚRODKA POMOCY
SPOŁECZNEJ W ZŁOCIENCU
z dnia 24 lutego 2023 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie Regulaminu pracy w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocieniu

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530), art. 104 – 104³ i art. 22^{1c} § 10 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022r. poz. 1510, poz. 1700, poz. 2140, z 2023r. poz. 240) i Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. z 2023r. poz. 317), zarządza się, co następuje:

§1. W Regulaminie pracy w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocieniu stanowiącym załącznik do zarządzenia Nr 8/2020 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocieniu z dnia 27 maja 2020r. w sprawie Regulaminu pracy w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocieniu, zmienionego zarządzeniem Nr 24/2021 Kierownika Miejsko – Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocieniu z dnia 29 października 2021r. zmieniającym zarządzenie w sprawie Regulaminu pracy w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocieniu, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w §4 po ust. 2 dodaje się ust. 3 o brzmieniu: „3. W związku z zatrudnieniem pracownika w ośrodku pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w §44¹ - §44³ regulaminu, w postaci papierowej lub elektronicznej.”;
- 2) po §44 dodaje się §44¹ - §44³, o następującym brzmieniu:
„§44¹. 1. Wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników zatrudnionych w ośrodku ustalając, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w ośrodku będą objęci kontrolą trzeźwości, która obejmuje badanie przy użyciu metody niewymagającej badania laboratoryjnego.
2. Badanie, o którym mowa w ust. 1, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 165), przy czym 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.
3. Ustala się następujący sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości:
 - 1) rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli - alkomat AlkoFind Polaris, który wskazuje jako wynik ilość alkoholu w powietrzu wydychanym przez kontrolowanego do ww. urządzenia;
 - 2) kontrola trzeźwości, jest kontrolą wyrywkową i może być przeprowadzana przed rozpoczęciem świadczenia pracy lub w trakcie wykonywania pracy;
 - 3) kontroli trzeźwości dokonuje upoważniony przez pracodawcę pracownik ośrodka w budynku ośrodka przy ul. Plac 650-lecia 1 w pokoju nr 221;
 - 4) podczas badania, kontrolowany pracownik jest zobowiązany wykonywać polecenia pracownika przeprowadzającego badanie;
 - 5) jeśli jest to konieczne, badanie może zostać powtórzone, w szczególności z powodu braku wyniku lub błędów sygnalizowanych przez urządzenie pomiarowe;
 - 6) w przypadku negatywnego wyniku badania, nie sporządza się protokołu;
 - 7) w przypadku, gdy wynik badania jest pozytywny, sporządza się protokół z badania,

- zawierający w szczególności wynik, datę, godzinę i minutę badania, dane identyfikujące badanego pracownika,
- 8) protokół, o którym mowa w pkt 7, przekazuje się pracownikowi oraz jego bezpośredniemu przełożonemu, który przekazuje pracownikowi informację o niedopuszczeniu go do pracy;
 - 9) wynik pozytywny badania (wskazanie na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu) zobowiązuje kontrolującego do wezwania Policji w celu przeprowadzenia badania na poziom alkoholu;
 - 10) pracownik niedopuszczony do pracy także może żądać przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości przez Policję.
4. Policja przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
5. Policja zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:
- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
6. Badania, o których mowa w ust. 4 i 5, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
7. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
8. 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.
9. Przebieg badań, o których mowa w ust. 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:
- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
 - 2) wyniku badania;
 - 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z 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 i 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.
10. Policjant przeprowadzający badanie, o którym mowa w ust. 4, 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.

§44². 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika 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.

2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§44³ 1. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w §44¹ ust. 3 pkt 7 oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości oraz informacje, o których mowa w §44¹ ust. 10, wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia ośrodka i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, z tym, że w przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje te informacje, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy.

2. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w ust. 1, mogą 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, okres, o którym mowa w ust. 1, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
3. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 1 i 2, informacje, o których mowa w ust. 1, podlegają usunięciu.”

§2. Zobowiązuje się Kierowników poszczególnych sekcji Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu do:

- 1) zawiadomienia pracowników Miejsko - Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu w sposób przyjęty w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania oraz
- 2) przekazania pracownikom informacji, o których mowa w §44¹ - §44³ Regulaminu, o którym mowa w §1, w postaci papierowej lub elektronicznej.

§3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu poprzez wyłożenie do wglądu w Sekretariacie Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu, które to wyłożenie nastąpi w dniu 27 lutego 2023r.

**KIEROWNIK
GMINNEGO
OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W ZŁOCIEŃCU**

Grażyna Buczek