

ZARZĄDZENIE NR 9/2023

Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie
z dnia 21.02.2023r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie

Na podstawie art. 104 § 1 i § 3, art. 104¹ oraz art. 104³ Kodeksu Pracy oraz § 6 ust. 9 statutu Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie wprowadzonego Uchwałą Rady Miejskiej

z Sianowie nr II/19/2018 z dnia 27 listopada 2018r., zarządzam się co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy stanowiący załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 28/2020 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie z dnia 08.07.2020r. wprowadza się zmianę:

1) Dodaje się punkt Kontrola trzeźwości- po § 58 dodaje się § 59 i 60:

§ 59- otrzymuje brzmienie:

- „1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.
2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
3. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
4. Badanie, o którym mowa w ust. 3, 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 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165). 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.
5. Kontroli trzeźwości podlegają wszyscy pracownicy MGOPS, w stosunku do których zaistnieje wątpliwość dotycząca ich trzeźwości.
6. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
7. Organ, o którym mowa w ust. 4, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
8. Organ, o którym mowa w ust. 4, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:
 - a) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 5;
 - b) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w ust. 5;
 - c) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 5;

- d) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w ust. 5;
 - e) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
9. Badania, o których mowa w ust. 5 i 6, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
10. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
11. 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.
12. Przebieg badań, o których mowa w ust. 5 i 6, dokumentuje się z uwzględnieniem:
- a) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
 - b) wyniku badania;
 - c) danych osobowych pracownika:
 - imienia i nazwiska,
 - numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
 - d) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
 - e) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
 - f) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
 - g) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
 - h) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
 - i) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi - informacji o przyczynie odstąpienia.
13. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, 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.”

§ 60- otrzymuje brzmienie:

- „1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.
2. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w ust. 1, wykaze 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 taki środek w czasie pracy.

3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:
 - a) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
 - b) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
 - c) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
 - d) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.
4. Badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badanie, o którym mowa w ust. 3, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
5. Czynności związane z pobraniem moczu do badania, o którym mowa w ust. 3, odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz.
6. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w ust. 3, dokumentuje się z uwzględnieniem:
 - a) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
 - b) wyniku badania;
 - c) danych osobowych pracownika:
 - imienia i nazwiska,
 - numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - data urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
 - d) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
 - e) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
 - f) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
 - g) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
 - h) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
 - i) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu - informacji o przyczynie odstąpienia.”

§ 61- otrzymuje brzmienie:

- „ 1. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w ust. 3, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w ust. 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.
2. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje dotyczące informacji w ust. 1, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

3. 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 § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
 4. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 1, 2 lub 3, informacje, o których mowa w ust. 1, podlegają usunięciu.”
- 2) Zmianie ulega numeracja § od 58 do 61.

§ 2

Pozostałe zapisy Zarządzenia pozostają bez zmian.

§ 3

Wykonanie Zarządzenia powierzam pracownikowi na stanowisku ds. kadr i płac.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Elżbieta Ałtyn
Kierownik Miejsko-Gminnego
Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie