

**ZARZĄDZENIE NR 84.2023
WÓJTA GMINY MIŁKI
z dnia 13 listopada 2023 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu kontroli trzeźwości
w Urzędzie Gminy Miłki.**

Na podstawie art. 22(1c) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj.: Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin kontroli trzeźwości w Urzędzie Gminy Miłki stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJTA GMINY MIŁKI

Barbara Małgorzata Mazurczyk

Regulamin kontroli trzeźwości.

§ 1.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości.

1. Pracownicy objęci kontrolą trzeźwości zobowiązani są do przestrzegania postanowień niniejszego regulaminu kontroli trzeźwości.
2. Zabroniony jest wstęp lub przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy w stanie 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. Na teren zakładu nie wolno wносить alkoholu oraz jakichkolwiek innych środków odurzających. Zabronione jest spożywanie alkoholu w czasie pracy.
3. Wprowadza się kontrolę trzeźwości z uwagi na fakt, iż jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
4. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
5. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o którym mowa w art. 22(1c) § 10 k. p., pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania tj.
Wzór informacji o wprowadzeniu kontroli trzeźwości stanowi **załącznik nr 1** do regulaminu kontroli trzeźwości.
6. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w art. 22(1c) § 10 k. p., w postaci papierowej lub elektronicznej. Wzór informacji o kontroli trzeźwości dla zatrudnianego pracownika stanowi **załącznik nr 2** do regulaminu kontroli trzeźwości.

§ 2.

Kontrola trzeźwości przeprowadzana przez pracodawcę.

1. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z art. 22(1c) § 10 k. p., w sposób uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22(1g) k. p.
2. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
3. Badanie, o którym mowa w § 2 ust. 2, 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. 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.
4. Jeżeli wynik badania, o którym mowa w § 2 ust. 2 prowadzi do stwierdzenia 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, pracodawca sporządza protokół kontroli trzeźwości według wzoru stanowiący **załącznik nr 3** do regulaminu kontroli trzeźwości.

5. Jeżeli wynik badania, o którym mowa w § 2 ust. 2 prowadzi do stwierdzenia braku obecności alkoholu w organizmie pracownika protokół o jakim mowa w § 2 ust. 4 nie jest sporządzany. 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.

Niedopuszczenie pracownika do pracy.

1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże 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 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.
2. Podejrzenie że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkoholu w czasie pracy musi być uzasadnione, co oznacza, że zachowanie pracownika musi nasuwać wątpliwości co do jego trzeźwości, elementami współwystępującymi mogącymi stanowić potwierdzenie dla istnienia uzasadnionego podejrzenia mogą być w szczególności: odczuwalna woń alkoholu, odmienne zachowanie, bełkotliwa mowa, chwiejny chód.
3. Przypadek odmowy poddania się badaniu trzeźwości prowadzonej przez pracodawcę, w sposób ustalony zgodnie z art. 22(1c) § 10 k.p., w sposób uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22(1g) k.p., stanowić może podstawę niedopuszczenia pracownika do pracy, w sytuacji kiedy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik taki stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
4. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości. Informacja sporządzana jest odpowiednio według wzoru protokołu potwierdzającego ustalenie istnienia uzasadnionego podejrzenia że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy stanowiącego **załącznik nr 4** do regulaminu kontroli trzeźwości. W braku możliwości przekazania pracownikowi informacji, pracodawca podejmuje próbę przekazania informacji pracownikowi w formie ustnej i sporządza stosowną adnotację w treści protokołu.
5. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
6. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
7. Organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi, 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 pomimo przeprowadzenia badania metodą, niewymagającą badania laboratoryjnego.

- d. stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.
 - e. nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
8. Badania, o których mowa w § 3 ust. 6 i 7, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
 9. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
 10. 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.

§ 4.

Określenie grupy/grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości.

Kontrola trzeźwości obejmuje:

Grupa:

Grupa:

Grupa:

Grupa:

Grupa:

§ 5.

Przetwarzanie informacji z wyników kontroli trzeźwości.

1. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 2 ust. 2 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 § 1 ust. 3 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, o których mowa w § 5 ust. 1, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k. p.
3. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 5 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 § 5 ust. 1, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. Po upływie okresów, o których mowa w § 5 ust. 1, 2 lub 3, informacje, o których mowa w § 5 ust. 1, podlegają usunięciu.
5. Protokół z przeprowadzonej kontroli trzeźwości, o jakiej mowa w § 2 ust. 2, przechowywany jest w aktach osobowych pracownika w części „E” .

§ 6.

Rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli.

Urządzenie 1:

Urządzenie 2:

§ 7.

Czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli trzeźwości.

1. Kontrola trzeźwości może być prowadzona bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy.
2. Kontrola trzeźwości może być prowadzona podczas wykonywania pracy.
3. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzona w każdym czasie w związku z wystąpieniem okoliczności wskazujących uzasadniających jej przeprowadzenie w związku z zapewnieniem ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

WÓJT GMINY MILKI

Barbara Małgorzata Mularczyk

Załącznik nr 1 - Wzór informacji o wprowadzeniu kontroli trzeźwości stanowi

Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości

Działając na podstawie art. 22^{1c} § 11 k. p. informuje się, o wprowadzeniu kontroli trzeźwości. Kontrolę wprowadzono w związku z faktem, iż jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Grupa osób objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, określone zostały w Regulaminie pracy dostępnym do wglądu w siedzibie pracodawcy w Urzędzie Gminy w Miłkach.

Zaplanowany termin rozpoczęcia prowadzenia kontroli trzeźwości przypada na dzień

.....

.....

Data i podpis Pracodawcy

Załącznik nr 2 - Wzór informacji o kontroli trzeźwości dla zatrudnianego pracownika

....., dnia.....

Pracodawca

Pracownik:

.....

Informacja dla pracownika zatrudnianego objętego kontrolą trzeźwości

Działając na podstawie art. 22^{1c} § 12 k.p. w załączeniu do niniejszego pisma przekazują Pani/Panu, jako osobie podlegającej kontroli trzeźwości, informacje o jakich mowa w art. 22^{1c} § 10 k. p. Ponadto informuję, iż ww. zasady określone zostały w Regulaminie pracy dostępnym do wglądu w siedzibie pracodawcy w Urzędzie Gminy Miłki.

Załącznik nr 3 - Wzór protokołu z kontroli trzeźwości

Pracodawca:

Protokół z kontroli trzeźwości

Informacja dla pracownika niedopuszczonego do pracy objętego kontrolą trzeźwości

Data sporządzenia protokołu:

Miejsce sporządzenia protokołu:

Dane osoby poddanej kontroli trzeźwości:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Badanie przeprowadzono przy pomocy urządzenia:

Nazwa / model:

Numer fabryczny:

Data ważności wzorcowania urządzenia:

Badanie (1):

Osoba przeprowadzająca badanie: (imię i nazwisko):

Badanie przeprowadzono przy pomocy urządzenia:

Nazwa / model:

Numer fabryczny:

Data ważności wzorcowania urządzenia:

Data przeprowadzenia badania kontroli trzeźwości:

Godzina i minuta przeprowadzenia kontroli trzeźwości:

Wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu / podać wartość:

Wynik wskazujący na stan nietrzeźwości / podać wartość:

Badanie (2):

Osoba przeprowadzająca badanie: (imię i nazwisko):

Badanie przeprowadzono przy pomocy urządzenia:

Nazwa / model:

Numer fabryczny:

Data ważności wzorcowania urządzenia:

Data przeprowadzenia badania kontroli trzeźwości:

Godzina i minuta przeprowadzenia kontroli trzeźwości:

Wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu / podać wartość:

Wynik wskazujący na stan nietrzeźwości / podać wartość:

Okoliczności współwystępujące istotne dla oceny stanu faktycznego:**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informacja o poleceniu niedopuszczenia do pracy:

Działając na podstawie art. 22^{1d} § 1 k.p. mając na uwadze okoliczności stanu faktycznego oraz ustalenia zawarte w treści niniejszego protokołu, nie dopuszczam Pani/Pana do pracy.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże 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 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. Ponadto informuję, iż zgodnie z art. 22^{1d} § 3 k.p. na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

.....**

Data i podpis Pracownika

** Informacja o przyczynach braku podpisu protokołu przez pracownika:

.....
.....

.....
Data i podpis Pracodawcy

Informacja na temat zgłoszenia żądanie przez pracodawcę* / przez pracownika niedopuszczonego do pracy* przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego:

.....
.....

.....
Data i podpis Pracodawcy

* - niepotrzebne skreślić.
** - należy uzupełnić, jeśli zachodzi okoliczność opisana.

Załącznik nr 4 - Wzór protokołu potwierdzającego ustalenia istnienia uzasadnionego podejrzenia że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Pracodawca:

Pracownik

.....

Informacja dla pracownika niedopuszczonego do pracy dotycząca podstawy niedopuszczenia go do pracy.

Data sporządzenia informacji

Miejsce sporządzenia informacji:

Dane osoby pracownika niedopuszczonego do pracy:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Okoliczności współwystępujące istotne dla oceny stanu faktycznego potwierdzające istnienie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy:**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informacja o poleceniu niedopuszczenia do pracy:

Działając na podstawie art. 22^{1d} § 1 k. p. mając na uwadze okoliczności stanu faktycznego oraz ustalenia zawarte w treści niniejszej informacji, nie dopuszczam Pani/Pana do pracy.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże 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 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. Ponadto informuję, iż zgodnie z art. 22^{1d} § 3 k.p. na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

.....**
Data i podpis Pracownika

** Informacja o przyczynach braku podpisu protokołu przez pracownika:

.....
.....

.....
Data i podpis Pracodawcy

Informacja na temat zgłoszenia żądanie przez pracodawcę* / przez pracownika niedopuszczonego do pracy* przeprowadzenia badanie stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego:.

.....
.....

.....
Data i podpis Pracodawcy

* - niepotrzebne skreślić

** - należy uzupełnić, jeśli zachodzi okoliczność opisana