

Zarządzenie nr 2 /2009
Wójta Gminy Włocławek z dnia 05.01.2009 r.

w sprawie: zakazu wnoszenia, spożywania przez pracowników napojów alkoholowych w miejscu wykonywania pracy, stawiania się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu oraz zakazu stosowania lub wykonywania pracy pod wpływem środków odurzających a także konsekwencji za złamanie powyższych zakazów w miejscach świadczenia pracy.

Na podstawie przepisów Ustawy z dnia 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz Ustawy Kodeks Pracy postanawia się następująco:

§1

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do przestrzegania obowiązku trzeźwości podczas świadczenia pracy oraz w czasie gdy przebywają na terenie pracy podczas urlopów lub zwolnień lekarskich itp.).

§2

1. Zabrania się pracownikom Urzędu Gminy, Gminnego Zespołu Oświaty, Zespołu Szkół w Kruszynie i w Smólniku oraz osobom lub firmom zewnętrznym przebywającym na tych terenach np.: podczas wykonywania zleconych robót:
 - a) Stawiania się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innych środków niedozwolonych
 - b) Spożywania oraz wnoszenia napojów alkoholowych i środków odurzających.
2. Zabrania się pracownikom korzystającym podczas pracy z samochodów służbowych lub obsługującym maszyny, urządzenia lub pojazdy szczególnie niebezpieczne, przy obsłudze których wymagana jest szczególna sprawność psychofizyczna przyjmowania leków lub środków psychotropowych, substancji odurzających ograniczających ich sprawność psychiczną lub fizyczną w kierowaniu pojazdami, gdyż może to doprowadzać do poważnych wypadków z udziałem dzieci, młodzieży, opiekunów i innych osób trzecich .
3. Wójt Gminy i odpowiednio Kierownik GZO, Dyrektorzy Zespołów Szkół lub upoważnione przez nich osoby mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika , jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy lub znajduje się pod wpływem środków odurzających, narkotyków itp. środków lub substancji.

4. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji o której mowa w punkcie 3 powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
5. Uprawnienia pracodawcy zawarte w punktach 3 i 4 służą również organom uprawnionym do przeprowadzania kontroli zakładu pracy takich jak (PIP, PIS, UDT, ZUS, US itd.) oraz organom Policji w przypadku kontroli trzeźwości kierowców w ruchu drogowym oraz w przypadku wezwania Policji na teren zakładu pracy.
6. Na żądanie pracownika, wobec którego zaistniało podejrzenie, że znajduje się pod wpływem alkoholu, środków odurzających, lub spożywał alkohol w miejscu pracy, albo że stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, pracodawca lub osoba przez niego upoważniona (bezpośredni przełożony pracownika) jest obowiązana zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości tego pracownika lub zawartości środków odurzających w organizmie.
7. Przypadek naruszenia obowiązku trzeźwości w miejscu pracy dokumentuje bezpośredni przełożony, poprzez sporządzenie notatki służbowej. Dokumentacja ustaleń dotyczących naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości (protokół, wynik badania itp.) gromadzone są w aktach osobowych pracownika.
8. W razie dodatniego wyniku badania stanu trzeźwości oraz zawartości substancji odurzających w organizmie, koszty związane z badaniem tego stanu obciążają pracownika.
9. Osoby będące w stanie nietrzeźwości, które swoim zachowaniem dają powód do zgorszenia w miejscu pracy oraz w miejscu publicznym podczas wykonywania obowiązków służbowych, jak również zagrażają życiu lub zdrowiu innych osób (np.: podczas kierowania pojazdami służbowymi pod wpływem alkoholu) mogą zostać:
 - a) doprowadzone do izby wytrzeźwień zakładu opieki zdrowotnej lub innej właściwej placówki utworzonej lub wskazanej przez jednostkę samorządu terytorialnego,
 - b) do miejsca zamieszkania lub pobytu a w razie braku izby wytrzeźwień mogą być doprowadzone do jednostki Policji.
- 10. Jeżeli pracownik spożywa na terenie zakładu pracy napoje alkoholowe albo znajduje się w pracy w stanie nietrzeźwym albo zażywa środki odurzające wbrew zakazom, popełnia ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych o których mowa w art. 52§1 kodeksu pracy.**

§3

Przypomina się pracownikom, że:

- a) stan po spożyciu alkoholu zachodzi wówczas, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
- stężenia we krwi od 0,2 promila do 0,5 promila alkoholu albo obecność w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.
- b) stan nietrzeźwości zachodzi wówczas, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
- stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Badania stanu trzeźwości obejmują:

- badania wydychanego powietrza,
- badania krwi lub badania moczu.

§4

Sposób postępowania z pracownikiem w związku z podejrzeniem lub stwierdzeniem u niego stanu po użyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości oraz stanu odurzenia środkami niedozwolonymi dokonuje pracodawca lub inna upoważniona osoba według wewnętrznej instrukcji stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§5

W przypadku stwierdzenia, że pracownik podczas pełnienia obowiązków służbowych przebywał w stanie nietrzeźwym lub po spożyciu alkoholu w pracy, spożywał alkohol w czasie i miejscu pracy, przyjmował niedozwolone środki odurzające oraz stwierdzenia powyższego w czasie kontroli stanu trzeźwości kierowców pojazdów mechanicznych po drogach publicznych, pracodawca ma prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub zastosować karę pieniężną wobec takiego pracownika na podstawie art. 108 §2 i §3 kodeksu pracy.

§6

Zarządzenie nr 2/2009 wchodzi w życie z chwilą zatwierdzenia.

GŁÓWNY SPECJALISTA ds. BHP
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy


mgr Maciej Błaszczak

upr. BHP nr 3/244/97, upr. pedagog. nr 629/97

Otrzymują:

- 1 x Wszystkie komórki struktury organizacyjnej Urzędu Gminy Włocławek
- 1 x Kierownik GZO
- 1 x Dyrektor Zespołu Szkół w Kruszynie
- 1 x Dyrektor Zespołu Szkół w Smólniku

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 2 z dnia 05.01.2009 r.

Instrukcja wewnętrzna dotycząca zasad postępowania w przypadku ujawnienia osób mogących być pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.

Cel instrukcji:

Celem instrukcji jest przedstawienie czytelnego sposobu postępowania z pracownikami nie stosującymi się do zakazu spożywania alkoholu w miejscu pracy oraz przebywania w pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.

Przeznaczenie instrukcji:

Instrukcja przeznaczona jest do użytku służbowego przez pracodawcę i osoby kierujące pracownikami z możliwością wykorzystania dla instytucji lub organów zewnętrznych.

Zastosowanie instrukcji:

Instrukcja ma zastosowanie, gdy istnieje potrzeba potwierdzenia stanu trzeźwości danego pracownika lub potwierdzenia jego stanu psychofizycznego w przypadku, jeżeli obsługuje pojazdy mechaniczne, przewozi dzieci, młodzież, opiekunów lub inne osoby trzecie.

Treść instrukcji:

1. W przypadku konieczności sprawdzenia stanu trzeźwości danego pracownika w celach profilaktycznych pracodawca oraz osoby przez niego upoważnione mogą stosować atestowane mierniki pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu np.: przed rozpoczęciem pracy.
2. W przypadkach budzących wątpliwości co do stanu trzeźwości danego pracownika przed dopuszczeniem go do pracy oraz w trakcie pracy, pracodawca lub osoba przez niego upoważniona powinna podjąć następujące działania:
 - a) Ustalić czy wyczuwa się od pracownika zapach alkoholu, czy ma chwiejny krok lub są trudności w zwykłym porozumieniu się z pracownikiem (bełkotliwa mowa).
 - b) Spisać notatkę służbową na okoliczność potwierdzenia powyższego.
 - c) Zaproponować pracownikowi przeprowadzenie badań sprawdzających stan trzeźwości.
 - d) Jeżeli pracownik odmówi wykonania badań, należy zamieścić o tym wzmiankę w notatce służbowej.
 - e) Jeżeli stan nietrzeźwości pracownika nie budzi wątpliwości pracodawcy lub osoby działającej w jej imieniu a mimo to pracownik nie chce poddać się

- badaniom na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu lub inną miarodajną metodą, należy wezwać Policję w celu wykonania badań stanu trzeźwości.
- f) W przypadku stwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu przez Policję lub inną jednostkę upoważnioną do badań wynik badania załącza się do akt pracownika. Koszty badań pokrywa pracownik.
 - g) Potwierdzenie stanu po spożyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości może być powodem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
 - h) W przypadku badań stanu trzeźwości pracowników kierujących pojazdami samochodowymi, autobusami, gimbusami itd. na drogach publicznych przez Policję, obowiązują wymagania stosowane przez organa Policji.
 - i) Utrata prawa jazdy kierowcy spowodowana jazdą pod wpływem alkoholu lub środków odurzających jest równoznaczna z utratą uprawnień do zatrudnienia na stanowisku pracy, przy którym występuje kierowanie pojazdami samochodowymi. Wtedy stosuje się tryb art. 52 §1 kodeksu pracy. Podobny tryb stosuje się w stosunku do innych pracowników, u których stwierdzono i udokumentowano stan nietrzeźwości

Uwaga: Właściwe udokumentowanie stanu trzeźwości pracownika spoczywa na pracodawcy lub osobie działającej w jego imieniu. Nie poddanie się badaniom na zawartość alkoholu w organizmie działa na niekorzyść pracownika o czym należy uprzedzić pracownika.

Opracował:

Zatwierdził:

GLÓWNY SPECJALISTA ds. BHP
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy

mgr Maciej Błaszczak
upr. BHP nr 3/244/97 upr. pedagog. nr 629/97

Wójt

Ewa Braszkiewicz