

Zarządzenie Nr 797/23
Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski
z dnia 21 lutego 2023 roku

w sprawie zmiany Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta w Międzyrzec Podlaskim

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282) art 21^{1c} § 10, 104² § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510, z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

W Regulaminie pracy w Urzędzie Miasta w Międzyrzec Podlaskim, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 343/20 Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski z dnia 17 sierpnia 2020 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta w Międzyrzec Podlaskim (z późn. zm.), dokonuje się następujących zmian:

1) w § 17 w ust. 3 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) wnoszenie alkoholu i innych środków działających podobnie do alkoholu w tym narkotyków i substancji o działaniu odurzającym na teren Urzędu, ich spożywanie, dystrybucja, nakłanianie współpracowników do ich spożywania, jak również stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości i spożywanie alkoholu oraz pozostawanie pod ich wpływem podczas świadczenia pracy, jak również stawienie się do pracy po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażycie takiego środka w czasie pracy będzie uważane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;”;

2) tytuł cz. VIII regulaminu i § 45 otrzymują brzmienie:

„VIII. Kontrola trzeźwości i badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracowników

§ 45.

1. Każdy pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości i pozostawania w stanie zdrowia wykluczającym obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu, w tym narkotyków i środków odurzających.
2. Realizacja obowiązku, o którym mowa w ust 2, oprócz wypełniania obowiązków, o których mowa w ust. 1, polega także na:
 - 1) niedopuszczaniu do pracy osób, których stan wskazuje na spożycie alkoholu;
 - 2) reagowaniu na przypadki spożywania alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu podczas pracy;
 - 3) niezwłocznym zgłaszaniu, przez pracowników burmistrzowi lub osobom upoważnionym, o których mowa w ust. 15, faktu spożycia przez pracownika alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.
3. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu w stanie po spożyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu jest zabronione.
4. Na teren zakładu nie wolno wnosić alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu. Zakaz nie dotyczy leków i innych medykamentów zaordynowanych przez lekarza. Pracownicy przyjmujący leki lub inne medykamenty zaordynowane przez lekarza odpowiedzialni są za znajomość działań ubocznych ww. środków, ich negatywnego wpływu na reakcje organizmu, możliwość podejmowania decyzji, wypełniania obowiązków i, o ile to możliwe, pracownicy tacy powinni poinformować o tym swego bezpośredniego przełożonego przed rozpoczęciem pracy.
5. Narkotyki, alkohol i inne substancje odurzające ujawnione na terenie Urzędu lub mieniu zaewidencjonowanym przez Urząd zostaną zarekwirowane i przekazane burmistrzowi, lub osobom upoważnionym, którzy podejmą decyzje o przekazaniu ich organowi powołanemu do ochrony porządku publicznego celem podjęcia stosowanych czynności.
6. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy w Urzędzie wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników oraz badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu, zwanych dalej „kontrolą”.
7. Pracodawca może zażądać badania trzeźwości pracownika lub badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu w przypadku podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, jak również wówczas, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do

pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

8. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą alkomatu elektrochemicznego -ustnikowego lub bezustnikowego, posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
9. Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu, w tym środków odurzających polega na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia. Do próbek, o których mowa w zdaniu pierwszym, nie wolno dodawać jakichkolwiek substancji, poza znajdującymi się w zestawie urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu.
10. Kontrola może się odbywać wobec wszystkich zatrudnionych pracowników, zarówno przed, w trakcie jak i po zakończeniu pracy oraz w czasie pracy zdalnej pracownika. Czas przed i po zakończeniu pracy oznacza maksymalny czas drogi do i z pracy w rozumieniu odrębnych przepisów o wypadkach w drodze do pracy i z pracy.
11. Kontrolę pracownika zdalnego przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika, po uprzednim jej zapowiedzeniu. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.
12. Kontrola może być przeprowadzana jednokrotnie lub wielokrotnie w ciągu zmiany roboczej w zależności od potrzeb i okoliczności.
13. O częstotliwości, liczbie kontroli, liczbie osób, konkretnych pracownikach poddanych w danym dniu kontroli decyduje burmistrz lub osoba przez niego upoważniona.
14. Upoważnia się zastępcę burmistrza oraz sekretarza do przeprowadzania czynności w imieniu burmistrza w zakresie kontroli.
15. Kontroli dokonuje bezpośredni przełożony, burmistrz lub osoba przez niego upoważniona, lub upoważniony organ lub podmiot zewnętrzny.
16. Kontrolę przeprowadza się za zgodą pracownika, z zastrzeżeniem ust. 20 i ust. 28 pkt. 2. W przypadku braku zgody pracownika kontrolę przeprowadza się zgodnie z ust. 19. Przed przystąpieniem do kontroli osoba kontrolująca pobiera od pracownika pisemną zgodę na przeprowadzenie badania oraz przetwarzanie jego wyników.
17. Kontrolę przeprowadza się z zachowaniem godności, dóbr osobistych pracownika oraz zapewnieniem ochrony jego danych osobowych.
18. W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika jak również stanu po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażycia takiego środka w czasie pracy, z pomiaru sporządza się protokół zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie. Protokół zawiera w szczególności imię i nazwisko, stanowisko pracownika, datę, godzinę i minutę przeprowadzenia badania, jego wynik/i, określenie urządzenia przy pomocy którego przeprowadzono badanie (nazwa/model, nr fabryczny), imię i nazwisko oraz stanowisko osoby przeprowadzającej badanie i świadka oraz ich podpisy, podpis badanego pracownika lub adnotacja o odmowie podpisu protokołu przez pracownika. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia i wyniku każdego z nich. Protokół może zawierać również inne informacje, niezbędne do oceny wiarygodności i poprawności wyniku badania. Protokół sporządza się w 2 egzemplarzach, przy czym jeden egzemplarz przekazuje się burmistrzowi, który podejmuje decyzję personalną, a następnie przekazuje się do akt osobowych pracownika, drugi egzemplarz otrzymuje pracownik. Na żądanie pracownika protokół jest sporządzany również w przypadku niestwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika jak również stanu po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażycia takiego środka w czasie pracy.
19. Wprowadzenie kontroli, o której mowa w ust. 6 nie wyklucza zlecenia zewnętrznej kontroli pracowników Urzędu przez organ powołany do ochrony porządku publicznego.
20. Organ porządku publicznego może także zlecić przeprowadzenie badania laboratoryjnego w przypadkach gdy:
 - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą nielaboratoryjną;

- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą nielaboratoryjną,
 - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą nielaboratoryjną,
 - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą nielaboratoryjną,
 - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
21. Pracownik nie może odmówić poddania się kontroli, o której mowa w ust. 19 oraz pracownik nie może odmówić poddania się kontroli, o której mowa w ust. 6, w przypadku uczestniczenia w wypadku w pracy lub w drodze do i z pracy.
 22. Kontrola i badanie, o których mowa w ust. 6 i 19 jest przeprowadzana na żądanie pracodawcy lub osoby przez nią upoważnionej lub uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
 23. Badanie, o którym mowa w ust. 19 może być również przeprowadzane na żądanie pracownika.
 24. Dla określenia stanu trzeźwości pracownika wykorzystuje się zapisy ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi.
 25. Koszty dojazdu na badania i badań stanu trzeźwości, o których mowa w ust. 19, ponosi pracodawca. W przypadku, gdy u pracownika stwierdzono stan nietrzeźwości pracodawca może żądać od pracownika zwrotu kosztów dojazdu na badania i kosztów badania, o których mowa w ust. 19.
 26. 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.
 27. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, jak również wówczas, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.
 28. W przypadku odsunięcia pracownika od pracy z przyczyn określonych w ust. 27:
 - 1) pracownik wyraża zgodę na dobrowolne poddanie się badaniu trzeźwości lub na obecność innych substancji – badanie takie może zostać wykonane przez pracodawcę;
 - 2) kontrolę, w przypadku braku zgody pracownika, można przeprowadzić w stosunku do pracowników prowadzących pojazdy służbowe zgodnie z upoważnieniem pracownika zgodnie z art. 129i ust. 3 ustawy z 20.06.1997 r. Prawo o ruchu drogowym, o czym należy go uprzedzić;
 - 3) na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, o którym mowa w ust. 19. Organ porządku publicznego przeprowadza kontrolę pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Jeżeli jednak pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się kontroli metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, organ ten zleca przeprowadzenie badania laboratoryjnego krwi lub moczu.
 29. Jeżeli wynik badania nie wykaże obecności substancji kwalifikowanych jako działające podobnie do alkoholu, pracownik za czas odsunięcia od pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jeżeli pracownik odmówi poddania się badaniu wykonywanemu przez uprawniony organ nie zachowa prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w wyniku niedopuszczenia do niej oraz czas ten nie będzie czasem usprawiedliwionej nieobecności.
 30. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, wykaże obecność w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu.
 31. Za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną. Poza tym pracodawca może zastosować jak do tej pory karę porządkową lub naganę.
 32. Stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy stanowi ciężkie

naruszenie obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

33. Przepisy ust. 1-31 stosuje się odpowiednio do osób wykonujących w siedzibie i na rzecz Urzędu pracę, zlecenie lub usługi przez:
- 1) osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz
 - 2) osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.
34. Stawianie się do pracy, realizacja zlecenia lub usługi w siedzibie Urzędu w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o realizację, pracy, zlecenia lub usługi z winy osoby fizycznej.
35. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym paragrafie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy w tym zakresie.”;
- 3) uchyla się § 46 i 47;
- 4) w § 58 w ust. 1 pkt 14 otrzymuje brzmienie:
- „14) wnoszenie alkoholu i innych środków działających podobnie do alkoholu w tym narkotyków i substancji o działaniu odurzającym na teren Urzędu, ich spożywanie w czasie pracy, dystrybucja lub nakłanianie współpracowników do ich spożywania, a także stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości oraz pozostawanie pod wpływem alkoholu podczas świadczenia pracy, jak również stawienie się do pracy po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażycie takiego środka w czasie pracy;”;
- 5) § 74 otrzymuje brzmienie:
- „§ 74.
1. Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania w trybie pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie.
 2. Pracodawca może w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, a także w innych przypadkach przewidzianych odrębnymi przepisami prawa, z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika, polecić pracownikowi wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania w trybie pracy zdalnej. Praca zdalna może być polecona po uprzednim określeniu regulaminu zgodnie z art. 67²⁰ §4 Kodeksu pracy lub porozumienia, o którym mowa w art. 67²⁰ §5 Kodeksu pracy.
 3. Szczegółowe zasady wykonywania pracy, o której mowa w ust. 1 i 2, określają odrębne przepisy.”;
- 6) uchyla się załącznik nr 5 do Regulaminu pracy.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikom Urzędu Miasta w Międzyrzecu Podlaskim.

§ 3.

Nadzór nad realizacją zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta.

§4.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń Urzędu Miasta od dnia 21.02.2023 r., z wyjątkiem § 1 pkt 5 i 6, które wchodzi w życie z dniem 07.04.2023 r.

BURMISTRZ MIASTA

Zbigniew Kot