GMINNY OŚRODEK SPORTU I REKREACJI
w USTRONIU MORSKIM
ul. Polna 3, 78-111 Ustronie Morskie
REGON 320904509 tel. 94 35-15-095

Zarządzenie nr 13/2024
Dyrektora Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji
z dnia 27 listopada 2024 r.

w sprawie ustalenia regulaminu określającego zasady, warunki oraz postępowanie w przedmiocie przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości zatrudnionych pracowników w Gminnym Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ustroniu Morskim.

§ 1

1. Pracodawca niniejszym, w związku z niezbędnością zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, a także innych osób (w tym klientów), a także w celu ochrony mienia pracodawcy, wprowadza prewencyjną kontrolę trzeźwości pracowników.
2. Kontrola, o której mowa w ust. 1 powyżej przeprowadzona jest przez pracodawcę w sposób nienaruszający godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 2

1. Kontroli, o której mowa w § 1 niniejszego regulaminu podlegają wszyscy pracownicy Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ustroniu Morskim.

§3

Kontrola może być przeprowadzona przed rozpoczęciem pracy, w jej trakcie, jak i pod koniec dnia pracy, a także w sytuacji, gdy zachowanie pracownika wskazuje na podejrzenie, iż znajduje się on w stanie po użyciu alkoholu.

§ 4

1. Kontrola trzeźwości przeprowadzona jest wyłącznie przez upoważnione do tych czynności bezpośrednich przełożonych kontrolowanego pracownika lub inne osoby wyznaczone przez pracodawcę pod warunkiem, iż otrzymały one upoważnienie do przeprowadzenia kontroli w postaci papierowej lub elektronicznej.
2. Kontrola przeprowadzona jest w wydzielonym do czynności kontrolnych pomieszczeniu.
3. Pracodawca zapewnia, że podczas badania trzeźwości oraz informowania o jego wyniku, w pomieszczeniu wyznaczonym do przeprowadzenia badania nie będą przebywały osoby postronne.
4. Pracodawca zapewnia, że informowanie o wyniku badania trzeźwości nastąpi w sposób uniemożliwiający dostęp do tej informacji osób postronnych.
5. Pracownicy kontrolujący zobowiązani dokonywać czynności kontrolnych w sposób nienaruszający godności, oraz innych dóbr osobistych pracownika oraz przestrzegać zasad ochrony danych obowiązujących w procedurach przyjętych u pracodawcy.
6. Pracownicy kontrolujący zobowiązani są do złożenia pisemnych oświadczeń w przedmiocie zachowania poufności i tajemnicy danych osobowych i innych informacji podjętych podczas

czynności kontrolnych. Oświadczenia te przechowywane są w aktach osobowych tychże pracowników.

§ 5

1. Kontrola trzeźwości polega na badaniu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający kalibrację lub wzorcowanie. Pracodawca używa do przeprowadzenia badania **ALKOMATU DIGITAL ONE numer seryjny 23041180** (dowód zakupu FV/1073/GDA/2023)
2. Badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika, albo obecności alkoholu wskazującej na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust.2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, czyli:
   1) Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2 promile do 0,5 promile alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w $1dm^3$.
3. 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 spożyciu alkoholu.
4. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio przepisów wskazanych w ust. 2 powyżej albo zachodzi podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
5. Pracodawca sporządza informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej i pokazuje ją pracownikowi do wiadomości.
6. W przypadku, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującego na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracodawca uprawniony jest do nałożenia na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Ponadto okoliczności te mogą stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie natychmiastowym (dyscyplinarnym).
7. W przypadku gdy wynik badania wskazuje po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, na który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
8. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 6

1. Na żądanie pracodawcy, jak również pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (Policja). Zasady, metody i sposób przeprowadzania tych badań przez organ ochrony porządku publicznego wynikają z przepisów kodeksu pracy i innych przepisów prawa.

2. Organ ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
3. W sytuacjach, jeżeli:
   1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
   2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
   3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
   4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
   5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystanego do pomiaru organ ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi.
4. Organ ochrony porządku publicznego przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz 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 badania przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

§ 7

1. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania trzeźwości, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości oraz informacje uzyskane od organu ochrony porządku publicznego, o których mowa w § 6 ust. 4 niniejszego regulaminu 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 ust. 1 powyżej w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 kodeksu pracy (upływ roku nienagannej 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 wytyczeniu powództwa, lub wszczęciu postępowania, okres o którym mowa w ust. 1 powyżej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 1-3 powyżej, informacje te podlegają usunięciu.

DYREKTOR GOSIR
Katarzyna Kulik

Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości

Działając na podstawie art. 22^{1c} § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.) informuję, że w Gminnym Ośrodku Sportu i Rekreacji wprowadzona została kontrola trzeźwości pracowników, jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób (klientów), jak również ochrony mienia.

Kontrola trzeźwości na każdym jej etapie gwarantuje pracownikom przestrzeganie godności oraz innych dóbr osobistych.

Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób wynikający z przepisów zakładowych uregulowanych na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych, jak również regulacji zakładowych zawartych w regulaminie pracy.

Stwierdzenie naruszenia zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy może skutkować, w zależności od konkretnego przypadku, nałożeniem kary porządkowej, rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

.....

Podpis pracodawcy

INFORMACJA

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości (przy zatrudnieniu)

Działając na podstawie art. 22 [1c] § 12 ustawy z 26.06.1974 r. – kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.) informuję, że w Gminnym Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ustroniu Morskim wprowadzona została trzeźwość pracowników, jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, jak również ochrony mienia.

Informuje, że zatrudniony Pan/Pani ..... należy do grupy pracowników objętych procedurą w zakresie weryfikacji trzeźwości.

Kontrola trzeźwości na każdym jej etapie gwarantuje pracownikom przestrzeganie godności oraz innych dóbr osobistych.

Kontrola trzeźwości jest przeprowadzona przez pracodawcę w sposób wynikających z przepisów zakładowych uregulowanych na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych, jak również regulacji zakładowych zawartych w regulaminie pracy.

Stwierdzenie naruszenia zasad trzeźwości w miejscu pracy i czasie pracy może skutkować w zależności od konkretnego przypadku nałożenia kary porządkowej, rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia winy pracownika.

....

(podpis pracodawcy) (podpis pracownika)