

ZARZĄDZENIE NR 120/5/23
WÓJTA GMINY RACZKI

z dnia 21 lutego 2023 r.

w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Raczki

Na podstawie art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Regulaminie Pracy Urzędu Gminy Raczki, ustalonym Zarządzeniem Nr 22 Wójta Gminy Raczki z dnia 22 listopada 2016 r. w rozdziale:

1. III Czas pracy w § 10 ust. 3 w pkt 1 dodaje się tiret w brzmieniu:

„- Wójta Gminy obowiązuje nienormowany czas pracy;”.

2. VII Bezpieczeństwo i higiena pracy wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 26 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Na podstawie art. 22^{1c} § 1 oraz art. 22^{1e} Kodeksu Pracy w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia wprowadzam kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu:

- 1) kontrola trzeźwości może być przeprowadzona wobec wszystkich pracowników w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy pod wpływem alkoholu albo spożywał alkohol w pracy a także z podejrzeniem na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu;
- 2) każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników obowiązku trzeźwości ciąży na bezpośrednich przełożonych tych pracowników;
- 3) realizacja ww. obowiązku polega na niedopuszczeniu do pracy osób, których stan lub zachowanie wskazuje na spożycie alkoholu albo bycia pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości;
- 4) w przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- 5) bezpośredni przełożony jest zobowiązany do bezzwłocznego zgłaszania Pracodawcy każdego faktu spożycia przez pracownika alkoholu w czasie pracy lub bycia pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu;
- 6) na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- 7) kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu dokonuje uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, który zgodnie z art. 22^{1d} § 9 oraz art. 22^{1f} § 6 Kodeksu pracy dokumentuje przebieg badań oraz przekazuje je pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy w formie pisemnej;

- 8) organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod nie wymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie;
- 9) organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi na obecność alkoholu, 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;
- 10) badania, o których mowa przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika;
- 11) zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 12) organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu na obecność środków działających podobnie do alkoholu, 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,
- 13) badania, o których mowa przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika;
- 14) czynności związane z pobraniem moczu do badania odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz;
- 15) koszty badań ponosi pracownik, jeśli zostanie wykazany stan nietrzeźwości lub użycie środka działającego podobnie do alkoholu.”;

2) w § 34 ust. 2 w brzmieniu:

„2. Pracodawca zleca pranie odzieży roboczej i ochronnej pracownikom wypłacając im z tego tytułu ekwiwalent pieniężny w zależności od zajmowanego stanowiska:

- stanowisko sprzątaczk w wysokości 12 zł miesięcznie;
- stanowisko archiwisty w wysokości 5 zł miesięcznie;
- stanowisko robotnika gospodarczego w wysokości 15 zł miesięcznie w okresie letnim i 20 zł w okresie zimowym;

- stanowisko ds. targowisk współpracy z organizacjami pozarządowymi i ochrony przeciwpożarowej w wysokości 14 zł miesięcznie;
- stanowisko ds. rolnictwa i ochrony środowiska w wysokości 14 zł miesięcznie;
- stanowisko ds. drogownictwa w wysokości 14 zł miesięcznie.”.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom Urzędu Gminy z mocą obowiązującą od 7 marca 2023 r.

Wójt

Andrzej Szymulewski