

Zarządzenie nr 69/23
Kierownika Urzędu - Wójta Gminy Mrągowo
z dnia 27 września 2023 roku

w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Mrągowo.

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2023r., poz. 40 ze zm.), art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2022r., poz. 530) oraz art. 104 § 1, 104¹, 104² § 2, 104³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2023r., poz. 1465) zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy Urzędu Gminy Mrągowo wprowadzonym Zarządzeniem Nr 41/21 Kierownika Urzędu – Wójta Gminy Mrągowo z dnia 16 sierpnia 2021r w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Mrągowo wprowadza się następujące zmiany:

1. w Rozdziale 3 § 11 w pkt. 4 wyrazy „innych środków odurzających” zastępuje się wyrazami „środków działających podobnie do alkoholu”;
2. w Rozdziale 3 § 11 w pkt. 6 wyrazy „innego środka odurzającego” zastępuje się wyrazami „środków działających podobnie do alkoholu”;
3. po Rozdziale 3 dodaje się Rozdział 3a o następującym brzmieniu:

Rozdział 3a

Postanowienia dotyczące trzeźwości oraz obecności w organizmach pracowników działających podobnie do alkoholu.

§11¹

Pracownikom zabrania się:

- 1) stawiania się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu,
- 2) spożywania alkoholu oraz zażywania środków działających podobnie do alkoholu w czasie pracy,
- 3) wnoszenia alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu na teren zakładu pracy.

§11²

1. Bezpośredni przełożony ma obowiązek nie dopuścić do pracy lub odsunąć od wykonywania pracy pracownika:
 - a) co do którego zaszło uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu,

- b) co do którego zaszło uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol lub zażywał środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy,
 - c) u którego, w wyniku kontroli stwierdzono stan po użyciu alkoholu, stan nietrzeźwości lub stan po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu.
2. Bezpośredni przełożony niezwłocznie informuje pracownika o okolicznościach stanowiących powód niedopuszczenia pracownika do pracy lub odsunięcia go od wykonywania pracy.

§ 11³

1. Celem zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób oraz ochrony mienia pracodawca może zastosować kontrolę trzeźwości oraz obecności w organizmie pracowników środków działających podobnie do alkoholu – wobec wszystkich pracowników urzędu.
2. Kontrola obecności alkoholu oraz obecności środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika odbywa się wyrywkowo, w miarę potrzeb pracodawcy.
3. Kontrole, o których mowa w ust. 1 i 2 mogą być zarządzane przed rozpoczęciem pracy przez pracownika oraz w trakcie jej wykonywania.

§ 11⁴

1. Kontrolę trzeźwości oraz kontrolę obecności w organizmie pracowników środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza Komisja ds. kontroli trzeźwości, zwana dalej Komisją.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - a) Sekretarz lub osoba wskazana przez Wójta,
 - b) Bezpośredni przełożony badanego, lub osoba wyznaczona przez Wójta,
 - c) Pracownik ds. kadrowych lub inna upoważniona osoba, wyznaczona przez Wójta.
3. Komisja działa każdorazowo w składzie, co najmniej 2 osobowym.
4. Osoby, o których mowa w ust. 2 posiadają uprawnienia do przetwarzania danych o stanie zdrowia pracowników i zostali zobowiązani do zachowania tych danych w poufności, a także zostali przeszkoleni z zakresu ochrony danych osobowych.

§ 11⁵

1. Urządzenia stosowane do badania obecności alkoholu w ramach kontroli trzeźwości pracownika (analizatory wydechu) podlegają wzorcowaniu oraz kalibracji, zgodnie z wymaganiami producenta.
2. Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu odbywa się z zastosowaniem testów zakupionych bezpośrednio u producenta, w aptece lub w hurtowni farmaceutycznej.
3. Badanie odbywa się zgodnie z procedurą uregulowaną w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

§11⁶

1. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
2. Osoba przeprowadzająca kontrolę niezwłocznie informuje pracownika o prawie żądania przez niego przeprowadzenia kontroli przez organ powołany do ochrony porządku publicznego oraz o prawie pracodawcy do wezwania organu powołanego do kontroli porządku publicznego.

§11⁷

W przypadku, gdy wynik badania w razie kontroli, o której mowa w §11³ wskaże stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu – Komisja przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół opisujący przebieg zdarzenia.

§11⁸

1. Czas, w którym pracownik był niedopuszczony do pracy lub niedopuszczony do kontynuowania pracy, oczekiwania na kontrolę trzeźwości oraz obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu, czas dotarcia do miejsca kontroli, czas niewykonywania pracy poświęcony na kontrolę, w wyniku której dojdzie do potwierdzenia, że pracownik stawiał się w pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości bądź też stawiał się w pracy w stanie po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu albo wprowadził się w stan po użyciu alkoholu lub w stan nietrzeźwości bądź w stan po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu w trakcie pracy – nie jest zaliczany do czasu pracy.
2. W przypadku, gdy wynik kontroli nie wskaże na stan po użyciu alkoholu, stan nietrzeźwości pracownika albo stan po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 2

W rozdziale 8 w § 39 ust.3 otrzymuje brzmienie:

„Pracownika wychowującego dziecko do dnia ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.”

§ 3

W Rozdziale 10 po § 54 dodaje się § 54a, 54b i 54c o brzmieniu:

§ 54a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust.1 decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust.1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.
4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust.1 udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
5. Przepis ust.1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się do odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§54b

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
2. Urlopu, o którym mowa w ust.1 udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. Urlopu, o którym mowa w ust.1 udziela się na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
4. Okres urlopu opiekuńczego jest urlopem bezpłatnym, wliczanym do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§54c

1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.
2. Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.
3. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
4. Pracodawca w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 1, informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku albo o odmowie uwzględnienia wniosku z podaniem przyczyny odmowy, ewentualnie o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku.
5. Pracownik może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy.
6. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w ust. 5 informuje pracownika o uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.

§ 4

Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy Mrągowo

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.


.....
podpis przedstawiciela pracowników


Wójt Gminy Mrągowo
Piotr Piercewicz

KANCELARIA PRAWNA
Marcin Adamczyk Marta Wojsa i Partnerzy s.c.
Sprawdzono pod względem formalno-prawnym
Podpis data

22.09.2023.