


| | | |
|---|---|---|
|  | <p style="text-align: center;">Uchwała Nr⁸.../Z/2020 Zarządu „Komunikacja Miejska – Płock” Spółka z o.o. z dnia 14.02.2020r.</p> | <p style="text-align: center;">Strona 1/5</p> |
|---|---|---|

w sprawie: obowiązku przestrzegania trzeźwości na terenie Spółki „KM- Płock” Sp. z o.o. i obiektach do niej należących

podstawa prawna: §4 ust. 6 pkt. 15 Regulaminu Zarządu.

Zarząd Spółki zarządza co następuje:

Naruszenie zasad trzeźwości w specyficznych warunkach KM- Płock sp. z o.o. (przewożenie osób) – stanowi szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia uczestników ruchu w Płocku i w gminach ościennych a także dla pracowników i mienia Spółki KM- Płock Sp. z o.o. – jest więc ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 Kodeksu Pracy.

- zarządza się co następuje:

§1

1. Ze względu na odpowiedzialność związaną z realizacją regularnych przewozów pasażerskich, mając na uwadze zapewnienie bezpieczeństwa pasażerów oraz innych uczestników ruchu, pracowników Zarząd Spółki wprowadza obowiązek całkowitej trzeźwości wszystkich pracowników Spółki przystępujących do pracy i wykonujących pracę przez cały dzień pracy.
2. Całkowita trzeźwość oznacza, że pracownik Spółki wykonujący obowiązki służbowe lub znajdujący się na terenie KM –Płock nawet jeśli nie świadczy pracy w tym czasie, nie może mieć żadnej zawartości alkoholu w organizmie (wskaźnik 0,0‰ stężenia alkoholu we krwi albo 0,0 mg alkoholu w 1 dm³ w wydychanym powietrzu).
3. W związku z powyższym pracownicy, którzy stawiają się do pracy wyrażają zgodę na przeprowadzenie sprawdzania zawartości alkoholu.

§2

1. Stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, przebywanie w pracy w tym stanie, spożywanie napojów alkoholowych w czasie pracy, jak również wnoszenie, posiadanie lub częstowanie alkoholem w miejscu pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych kwalifikujące winnych popełnienia takiego wykroczenia do zastosowania przez pracodawcę najostrzejszych sankcji służbowych i dyscyplinarnych..
2. Z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika (Art. 52 §1 pkt. 1 Kodeksu Pracy) występuje do Działu Polityki Kadrowej i Płacowej kierownik komórki organizacyjnej zatrudniającej pracownika, po uzyskaniu informacji, protokołu użycia analizatora wydechu, wydruku z analizatora wydechu lub informacji z Policji, z Izby Wyrzeźwień, z Pogotowia Ratunkowego itp., gdzie dokonano oficjalnego sprawdzenia stanu trzeźwości, o konkretnym naruszeniu obowiązku trzeźwości w pracy lub na terenie Zakładu Pracy.

§3

1. Szczególny obowiązek nadzoru nad przestrzeganiem zasad trzeźwości na terenie KM- Płock sp. z o.o. , w pomieszczeniach do niej należących oraz w autobusach komunikacji miejskiej spoczywa na bezpośrednich przełożonych pracowników, tj. kierownikach komórek organizacyjnych, kierujących zmianą, dyspozytorach, mistrzach i brygadzystach poprzez niedopuszczenie do wykonywania pracy pracowników, co do których istnieje uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywali alkohol w czasie pracy,
2. Kierowników komórek organizacyjnych zobowiązuje się do:
 - 1) egzekwowania od podległych pracowników nadzoru w zakresie:
 - a) bezwzględnego przestrzegania zasady niedopuszczenia do pracy pracowników w związku z podejrzeniem, że przybyli do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywali alkohol w czasie pracy,

- b) zgłaszania do Dyspozytora lub bezpośredniego zwierzchnika konieczności przeprowadzenia testu weryfikującego uzasadnione podejrzenie co do stanu trzeźwości podległych pracowników w przypadkach wystąpienia takich potrzeb,
- 2) występowania do Zarządu Spółki z wnioskiem o wyciągnięcie sankcji prawnych zaakceptowanym przez kierownika wyższego szczebla - w przypadku potwierdzenia wyników testu.
- 3) osobistego uczestniczenia i składania odpowiednich wyjaśnień w przypadku dalszego postępowania formalno - prawnego związanego ze stwierdzeniem stanu po spożyciu alkoholu u podległego pracownika.
3. Kierowników komórek organizacyjnych zobowiązuje się do wyciągania wniosków służbowych i dyscyplinarnych – w przypadkach stwierdzenia braku należytego nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie egzekwowania obowiązku trzeźwości pracowników.

§4

1. Sposoby przeprowadzania testu trzeźwości pracowników zatrudnionych w KM-Płock Sp. z o.o. ze szczególnym uwzględnieniem kierowców, pracowników nadzoru ruchu drogowego, pracowników wykonujących serwis pojazdów i obsługę codzienną określa instrukcja stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszej uchwały: (instrukcja użycia alkomatów)
 - 1) sprawdzania pasywne wykonywane za pomocą analizatora wydechu (bez ustnika)
 - 2) sprawdzanie aktywne wykonywane za pomocą analizatora wydechu (z ustnikiem)
2. Instrukcję postępowania dla służb KM-Płock Sp. z o.o. w sytuacji uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest w stanie po spożyciu alkoholu stanowi załącznik nr 2
3. Z przeprowadzanych testów trzeźwości sporządzany jest protokół zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszej uchwały.

§5

1. Analizatory wydechu będące na wyposażeniu Spółki znajdują się w pomieszczeniu dyspozytorskim oraz dyspozycji Nadzoru Ruchu.
2. Do używania analizatorów i dokonywania sprawdzania trzeźwości upoważnione są:
 - 1) Bezpośredni przełożeni
 - 2) Kierownik Działu Polityki Kadrowej i Płacowej
 - 3) Pracownicy służby BHP
 - 4) Dyspozytor – dla osób zatrudnionych na stanowisku kierowców i pracowników nadzoru ruchu
 - 5) Kierownik lub mistrz zmianowy dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych
 - 6) Pracownicy Nadzoru Ruchu, Kierownik Działu Polityki Kadrowej i Płacowej, pracownik służby BHP – dla kierowców znajdujących się na trasie lub podmieniających się na trasie, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy uczestniczyli w kolizji drogowej
3. Kierownicy komórek organizacyjnych oraz pracownik służby BHP na obszarach, których wykonywane są czynności zlecone przez Spółkę firmom lub osobom fizycznym nie będącym pracownikami.
4. W przypadku testu pasywnego gdy wykaże obecność alkoholu, w przypadku, gdy analizator wydechu wykaże powyżej 0,00 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu lub w przypadku odmowy poddania się temu sprawdzeniu – bezpośredni przełożony, Dyspozytor, pracownik służby nadzoru ruchu, kierownik lub mistrz zmianowy obowiązany jest nie dopuścić takiego pracownika do wykonywania pracy i niezwłocznie powiadomić organy Policji o takim zdarzeniu. Pracownik, który odmówił sprawdzenia powiadamiany jest o tym działaniu i zobowiązany jest oczekiwać przyjazdu Policji.
5. W takich przypadkach, sporządza się raport do Prezesa Zarządu Spółki i dołącza protokół użycia analizatora wydechu z załączonym wydrukiem (wydrukami).
6. W razie potrzeby (opór, awanturowanie się, zakłócanie pracy innym pracownikom, stosowanie gróźb bezprawnych, stosowanie siły itp.) powiadamia się organy Policji o zaistniałych zdarzeniach.
7. Dyspozytor, bezpośredni przełożony zobowiązany jest do sporządzania na bieżąco raportów w każdym przypadku stwierdzenia wykroczenia popełnionego w zakresie naruszenia obowiązku przestrzegania trzeźwości oraz przekazywania ich do Zarządu i Działu Polityki Kadrowej i Płacowej.

§7

Kierowników wszystkich komórek organizacyjnych zobowiązuje się do zapoznania z treścią niniejszej uchwały podległych im służbowo pracowników.

§8

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§9

Ogólny nadzór nad przestrzeganiem niniejszej uchwały powierza się Kierownikowi Działu Polityki Kadrowej i Płacowej oraz pracownikom służby BHP

Załączniki :

Załącznik Nr 1 - Instrukcja przeprowadzania testu trzeźwości pracowników (instrukcja użycia alkomatów)

Załącznik Nr 2 - Instrukcja postępowania dla służb Spółki w sytuacji podejrzenia, że pracownik jest w stanie po spożyciu alkoholu

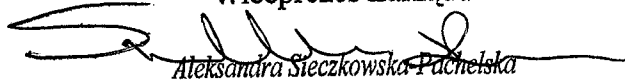
Załącznik Nr 3 - Wzór protokołu spisanego na okoliczność stwierdzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu.

PREZES ZARZĄDU



Marcin Uchwał

Wiceprezes Zarządu



Aleksandra Sieczkowska-Pachelska

17.04.2018
f. p. h. d. l. m. d. n. o
WA 6837

INSTRUKCJA

postępowania dla służb KM- Płock sp. z o.o. w sytuacji uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest w stanie po spożyciu alkoholu

1. Zgodnie z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi z dnia 26 października 1982r. (tj. z dnia 18 października 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 2277 z późniejszymi zmianami)) Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
2. Przyczyny uzasadniające podejrzenie pracownika że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy
 - 1) wygląd - (przykładowe symptomy) - zaczerwienione oczy, podbiegnięta krwią skóra twarzy i szyi, błędne, szkliste oczy, stan odzieży,
 - 2) woń i zapach – np. wyczuwalna woń alkoholu z ust pracownika,
 - 3) stan równowagi – np. chwiejny krok i trudności z powstawaniem, trudności w utrzymaniu równowagi,
 - 4) kontakt psychiczny – np. trudności w nawiązaniu kontaktu psychicznego, nieźborność myśli, skłonności do awanturnictwa, do lekceważenia norm życia społecznego, wulgarność, przeklinanie itp. albo zachowanie wyraźnie odbiegające od normalnego pracownika, bełkotliwa mowa,
 - 5) fizjologia - np. nie kontrolowanie czynności fizjologicznych, nadmierne zaślinienie ust itp.
3. Procedurę sprawdzenia pracownika przeprowadza się zgodnie z zapisami paragrafu 5 uchwały Zarządu i zgodnie z instrukcją użytkownika analizatora wydechu.
4. W przypadku badania aktywnego za pomocą jednorazowego ustnika, ustnik oryginalnie zapakowany należy podać osobie sprawdzanej.
5. Koszty badania ponosi Zakład Pracy ale w razie dodatniego wyniku badania - kosztami badania Zakład Pracy obciąża pracownika
6. Z przeprowadzonego zdarzenia sporządzany jest Protokół
7. Protokół ten w miarę możliwości dać do podpisu sprawdzanemu pracownikowi lub uczynić wzmiankę o odmowie jego podpisania.

Załącznik nr 3 do uchwały nr 8/Z/2020 z dnia 16.02.2020r.

.....r., godzina.....

Protokół
sprawdzania stanu trzeźwości pracownika/pracowników

Test przeprowadził:.....
imię, nazwisko i stanowisko osoby przeprowadzającej test

Sprawdzany.....
imię, nazwisko i stanowisko (nr służbowy) pracownika/pracowników

Test przeprowadzono urządzeniem do pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu marki zgodnie z instrukcją użytkowania, świadectwo kalibracji nr z dnia r.

Test wykazał zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu (badanie pasywne) /..... ‰ (mg/l)(badanie aktywne) przy pierwszym sprawdzeniu, oraz..... ‰ (mg/l) przy powtórnym sprawdzeniu przeprowadzonym po 15 min.

Na wniosek Pracownika dokonano / niedokonano*) trzeciego sprawdzenia zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, którego wynik wyniósł ‰.

Załącznikiem do protokołu jest wydruk z urządzenia pomiarowego.

Czynności dokonano w związku z

Okoliczności i zachowanie się badanego:

Na żądanie badanego osoba kontrolująca winna okazać aktualne świadectwo kalibracji urządzenia.

Oświadczam, iż zostałem zapoznany z procedurą postępowania przy sprawdzaniu

- | | |
|---|--|
| a*) Zapoznałem się treścią protokołu oraz nie wnoszę zastrzeżeń do wyniku pomiaru | b*) żądam przeprowadzenia dodatkowego testu trzeźwości inną metodą, gdyż nie zgadzam się z wynikiem pomiaru – art. 17 ust 3 wyżej cytowanej ustawy |
|---|--|

.....
podpis Pracownika:

Pracownik odmówił podpisu protokołu: 1. tak *) 2. nie *)

Stwierdzono, że istnieje uzasadnione podejrzenie co do stanu trzeźwości pracownika i w związku z tym podejmuje się decyzję o niedopuszczeniu pracownika do pracy.

Uwagi:.....

Świadkowie :

1. imię i nazwisko podpis
2. imię i nazwisko podpis.....

.....
Czytelny podpis przeprowadzającego badanie

* niepotrzebne skreślić