

Na podlagi 28. člena Statuta Univerze na Primorskem (Uradni list RS, št. 124/2008-UPB1, 21/2011, 96/2011, 57/2012) in 51. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011, ZVZD-1) rektor Univerze na Primorskem, prof. dr. Dragan Marušič sprejema naslednji

PRAVILNIK O PREPOVEDI DELA POD VPLIVOM ALKOHOLA, DROG IN DRUGIH PREPOVEDANIH SUBSTANC

1. Splošne določbe

1. člen (Namen)

Za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na Univerzi na Primorskem pri delu ter ohranjanje premoženja, delodajalec sprejema ta pravilnik o prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (nadalje: pravilnik).

2. člen (Vsebina pravilnika)

Ta pravilnik določa prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc, ureja postopek ugotavljanja kršitev te prepovedi, predvideva ukrepe postopanja ob ugotovljenih kršitvah in določa sankcije za primere ugotovljenih kršitev.

3. člen (Dolžnost spoštovanja pravilnika in prepovedi)

Delavec je dolžan spoštovati določila tega pravilnika, ki je sprejet za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu vseh delavcev ter ohranjanje premoženja.

Ravnanje delavca v nasprotju s tem pravilnikom oziroma s prepovedjo, ki jo pravilnik opredeljuje, se šteje kot ravnanje, s katerim delavec ogroža splošno varnost in zdravje delavcev ter varnost premoženje delodajalca.

4. člen (Pojasnila nekaterih uporabljenih pojmov)

S pojmom »alkohol« je mišljena katera koli oblika oziroma vrsta alkoholnih pijač.

S pojmom »droge ali druge substance« je mišljena katera koli oblika oziroma vrsta nedovoljenih oziroma prepovedanih drog ali drugih substanc (tj. zlasti nedovoljene oziroma prepovedane psihotropne substance, zdravila in druge kemične snovi, ki spreminjajo človekovo duševno stanje in s tem normalno delovanje in obnašanje ljudi).

Za »stanje pod vplivom alkohola« se šteje stanje, pri katerem se z ustreznim testiranjem ugotovi prisotnost alkohola v telesu, ki je več kot 0,00 promila alkohola v krvi.

Za »stanje pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc« se šteje stanje, pri katerem se z ustreznim testiranjem ugotovi, da ima oseba v telesu nedovoljeno oziroma prepovedano drogo ali drugo prepovedano substanco.

Z »vedenskimi indikatorji« so mišljeni predvsem tisti znaki, ki nakazujejo stanje pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc, predvsem v smislu spremenjenega delovanja in obnašanja oziroma stanja, ki vedenjsko odstopa od običajnega.

2. Prepoved dela pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc

5. člen (Splošna prepoved)

Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc (nadalje: prepoved).

6. člen (Zagotavljanje splošne prepovedi)

Za zagotavljanje splošne prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc iz predhodnega člena se je delavec dolžan vzdržati vsakršnega ravnanja, ki bi pomenilo kršitev te prepovedi, zlasti pa je izrecno prepovedano:

- a) uživanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc pred začetkom dela in med delom;
- b) prinašanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto;
- c) prihajanje na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drog oziroma drugih prepovedanih substanc.

Kršitev prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc je kršitev delovnih obveznosti delavca.

3. Ugotavljanje stanja pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc

7. člen (Načini ugotavljanja)

Za ugotavljanje, ali je delavec pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, lahko delodajalec odredi ustrezna testiranja, in sicer:

- testiranje prisotnosti alkohola v izdihanem zraku ali v krvi;
- testiranje prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc v telesu.

8. člen (Pogostnost ugotavljanja kršitev)

Delodajalec lahko načine ugotavljanja iz predhodnega člena uporabi:

- za naključno (nenapovedano) testiranje, ki ga opravlja periodično (npr. vsake tri mesece);
- za testiranje ob utemeljenem sumu kršitve prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (npr. vedenjski indikatorji, znaki vinjenosti oziroma zasvojenosti ipd.);
- ob morebitni nesreči na delovnem mestu ali poškodbi pri delu;
- ob preventivnih zdravniških pregledih;
- v drugih primerih, kadar je to glede na okoliščine primera potrebno oziroma primerno.

9. člen (Odreditev testiranja)

Testiranje lahko odredi oseba pri delodajalcu, ki je za to pooblaščen.

Testiranje se odredi na delovnem mestu delavca in v njegovem delovnem času.

Za ugotavljanje prisotnosti alkohola je delodajalec dolžan določiti izvajalca, ki bo takšno testiranje opravil.

Odklonitev kateregakoli izmed predvidenih dejanj v postopku testiranja oziroma meritve (zavračanje izvedbe, podpisa zapisnika ipd.) je treba ustrezno zavesti v zapisnik in navesti vzroke, če je to mogoče. V takem primeru se skuša odklonjeno dejanje nadomestiti drugače oziroma podkrepiti z drugimi dokazi.

4. Načini ugotavljanja prisotnosti alkohola

10. člen (Načini ugotavljanja)

Zaradi zagotovitve spoštovanja prepovedi dela pod vplivom alkohola lahko delodajalec morebitno prisotnost alkohola pri delavcu ugotavlja na naslednje načine:

- z meritvijo prisotnosti alkohola v izdihanem zraku (preizkus z merilno napravo, t. i. alkotestom);
- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled z odvzemom urina oziroma krvi;
- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom alkohola (vedenjski indikatorji in drugi znaki alkoholiziranosti, kot so: način govora, način hoje, vonj po alkoholu ipd.).

11. člen (Določitev izvajalca meritev)

Delodajalec lahko odredi testiranje za ugotavljanje prisotnosti alkohola oziroma preizkus alkoholiziranosti z meritvijo prisotnosti alkohola v telesu (nadalje: testiranje), in sicer z meritvijo prisotnosti alkohola v izdihanem zraku.

Za ugotavljanje prisotnosti alkohola je delodajalec dolžan določiti izvajalca, ki bo takšno testiranje opravil (pooblaščen izvajalec meritev).

Testiranje z meritvijo alkohola v izdihanem zraku izvede pooblaščen oseba oziroma pooblaščen družba (zunanj izvajalec) s pomočjo elektronskih merilnih naprav oziroma indikatorskih instrumentov, s katerimi se ugotavlja prisotnost etanola v izdihanem zraku.

12. člen (Postopek meritve)

Na podlagi obvestila pooblaščen osebe delodajalca pooblaščen izvajalec nemudoma oziroma v najkrajšem možnem času opravi meritev alkohola, ki se praviloma izvede z ustrezno merilno napravo.

Pred izvedbo je treba delavca seznaniti s postopkom testiranja oziroma meritve, z delovanjem merilne naprave, v postopku meritve pa mu zagotoviti nov, zapakiran in razkužen ustnik.

13. člen (Zapisnik)

O izvedenem testiranju se sestavi zapisnik. Zanj je zadolžen pooblaščen izvajalec meritev.

Zapisnik mora zajemati zlasti:

- podatke o prejeti odreditvi testiranja in podatke o pooblaščen osebi delodajalca, ki je takšno testiranje odredila;

- kraj, datum in natančen čas (ura in minuta) opravljene meritve;
- osnovne podatke o delavcu (poleg osebnih podatkov še delovno mesto), pri katerem je bila opravljena meritev oziroma preizkus alkoholiziranosti;
- podatke o uporabljeni merilni napravi;
- ugotovitve meritev;
- navedbo ponujene možnosti delavcu za zagotovljen varen odhod z delovnega mesta (delodajalec delavcu ob prisotnosti alkohola zagotovi organiziran prevoz z delovnega mesta do delavčevega prebivališča, tj. od koder delavec prihaja na delo);
- morebiten nastop okoliščin iz 4. odstavka 9. člena tega pravilnika.

Zapisnik podpišejo:

- pooblaščen izvajalec meritev, ki opravi meritev in pripravi zapisnik;
- delavec, pri katerem se je opravila meritev;
- priča ali pooblaščen oseba delodajalca, ki je odredila testiranje.

Če delavec, pri katerem se opravlja meritev alkohola, odkloni podpis zapisnika, mora izvajalec meritve alkohola to zapisati v zapisnik kot opombo in se podpisati.

14. člen

Zapisnik se izstavi v vsaj treh izvodih, od katerih je eden namenjen delavcu, dva pa delodajalcu.

Izvajalec meritve alkohola v skladu z možnostmi poskrbeti tudi za druge načine dokumentiranja zatečenega stanja.

5. Načini ugotavljanja prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc

15. člen

Za ugotavljanje prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc je delodajalec dolžan določiti strokovno usposobljeno osebo oziroma institucijo, ki bo takšno testiranje izvedla.

16. člen (Načini ugotavljanja)

Delodajalec morebitno prisotnost drog ali drugih prepovedanih substanc pri delavcu ugotavlja na naslednje načine:

- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled (z odvzemom urina oziroma krvi);
- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc (glede na vedenjske indikatorje in druge znake zasvojenosti, kot so: neobičajno obnašanje, način govora, mentalna odsotnost, vidne vbodne rane ipd.).

17. člen (Odreditev preizkusa)

Preizkus prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc lahko pooblaščen oseba delodajalca odredi predvsem, ko je podan utemeljen sum uporabe oziroma zlorabe drog ali drugih prepovedanih substanc predvsem, kadar na takšno ravnanje nakazujejo vedenjski indikatorji in drugi znaki, navedeni v 16. členu tega pravilnika.

Preizkus prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc se opravi v pristojni zdravstveni ustanovi pri čemer se obstoj teh snovi v organizmu dokaže s strokovnim pregledom, ki po potrebi vsebuje preiskavo krvi, urina ali drugih telesnih tekočin oziroma druge preiskave, ki jih odredi zdravnik.

18. člen
(Strokovni pregled in preiskave)

Zdravnik pristojne zdravstvene ustanove opravi strokovni pregled ter potrebne preiskave telesnih tekočin oziroma druge potrebne preiskave za ugotovitev obstoja drog ali drugih prepovedanih substanc v organizmu delavca.

O strokovnem pregledu mora zdravnik takoj podati pisno mnenje pooblaščenim osebam delodajalca, ki je odredila strokovni pregled. Mnenje mora vsebovati tudi podatke o delavcu.

O rezultatih drugih preiskav oziroma analiz, ki jih je odredil zdravnik, mora zdravnik pisno obvestiti pooblaščenega osebo delodajalca tako, ko so rezultati znani.

19. člen

Če zaradi zdravstvenega stanja delavca ali iz drugih objektivnih razlogov ni mogoče opraviti celotnega strokovnega pregleda, mora zdravnik opraviti tisti del pregleda, ki ga je mogoče opraviti in podati pisno mnenje o znakih vedenjskih motenj, ki kažejo na obstoj alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc v organizmu.

6. Sankcije in ukrepi ob kršitvi prepovedi

20. člen
(Sankcije in ukrepi ob kršitvah)

Delodajalec lahko delavcu, pri katerem je bila ugotovljena kršitev prepovedi dela pod vplivom alkohola oziroma pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc, izreče sankcije, ki jih določi glede na okoliščine posameznega primera.

Sankcije oziroma ukrepi ob kršitvah prepovedi dela pod vplivom alkohola oziroma pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc so lahko zlasti:

- ustno opozorilo;
- posvet z delavcem;
- prepoved opravljanja nadaljnjega dela;
- začasna (prostovoljna ali prisilna) odstranitev delavca z delovnega mesta oziroma delovnega procesa;
- uvedba disciplinskega postopka
- izdaja pisnega opozorila o neizpolnjevanju obveznosti iz delovnega razmerja in o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob ponovni kršitvi;
- redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ob ugotovitvi, da je delavec pod vplivom alkohola in/ali drog oziroma drugih prepovedanih substanc, je delodajalec dolžan odrediti takojšnjo prepoved opravljanja dela, delavec pa mora takoj prenehati z delom in zapustiti svoje delovno mesto. Če delavec tega ne stori prostovoljno, delodajalec po potrebi organizira odstranitev delavca z delovnega mesta. Delodajalec delavcu po potrebi tudi ponudi varen odhod in spremstvo do njegovega prebivališča.

Pooblaščen oseb delodajalca lahko tudi poda zahtevo za uvedbo ustreznega postopka zoper delavca, skladno z zgornjimi alinejami in ob upoštevanju delovnopravne zakonodaje.

21. člen
(Ustno opozorilo)

Delodajalec lahko poda ustno opozorilo predvsem takrat, kadar je to smiselno za preprečitev nastanka delavčeve kršitve, pri čemer delavca kot potencialnega kršitelja ustno opozori, da s

svojim ravnanjem krši zahtevo prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc.

Hkrati z opozorilom iz predhodnega odstavka delodajalec od delavca zahteva, da takoj preneha s takšnim ravnanjem (primerno npr. ob prinašanju alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto ipd.).

22. člen (Poziv delavcu o zapustitvi delovnega mesta)

Delodajalec lahko delavca pozove, naj zapusti delovno mesto v naslednjih primerih:

- Če delavec kljub opozorilu ne preneha s svojim ravnanjem, s katerim krši prepovedi;
- Če je testiranje potrdilo ugotovitev stanja pod vplivom alkohola, drog oziroma drugih prepovedanih substanc, zagotovitev varnosti delavca pa narekuje, da delavec delovno mesto zapusti, pri čemer je delavec zmožen samostojnega postopanja (glede na ugotovitve testiranja – npr. ugotovljena je stopnja vinjenosti, ki pa ni tako visoka, da delavec ne bi zmožel samostojnega odhoda ali npr. smel sam sesti za volan avtomobila ipd.).

23. člen (Odstranitev delavca z delovnega mesta)

Če delavec kljub pozivu iz predhodnega člena tega ne naredi prostovoljno, lahko delodajalec poskrbi za organizacijo in odstranitev delavca z njegovega delovnega mesta, pri čemer si lahko po potrebi pomaga tudi z varnostno službo.

24. člen (Organiziran prevoz do prebivališča)

Po potrebi oziroma glede na okoliščine ugotovljene kršitve (npr. ob ugotovljeni prisotnosti alkohola, ki presega dovoljeno glede na cestnoprometne predpise, oziroma ob prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc) lahko delodajalec delavcu dodatno ponudi možnost varnega odhoda z delovnega mesta. Pri tem delavcu ponudi in zagotovi organiziran prevoz z delovnega mesta do njegovega prebivališča, to je od koder delavec prihaja na delo.

Če delavec takšno ponudbo sprejme, delodajalec organizira prevoz (npr. varnostna služba, taksi) z delovnega mesta do njegovega prebivališča (to je od koder delavec prihaja na delo), delavec pa do odhoda čaka na prevoz na varnem mestu v prostorih delodajalca oziroma ravna v skladu z navodili delodajalca (delavec npr. počaka pri izhodu ali pri ustrezni osebi, ki jo določi delodajalec). Delavec lahko za odhod oziroma prevoz predlaga osebo (npr. družinski člani ipd.), ki naj pride ponj in ga odpelje domov. Stroške prevoza, ki ga organizira delodajalec z delovnega mesta do delavčevega prebivališča (npr. varnostna služba, taksi), nosi delavec.

Če delavec ponudbe delodajalca ne sprejme oziroma se ji upira, delodajalec ne more prevzeti krivde za njegovo postopanje po zapustitvi delovnega mesta, na kar je delodajalec dolžan delavca opozoriti.

Odločitve in postopanje v konkretnem primeru se zapišejo v zapisnik.

25. člen (neplačana odsotnost z dela)

Čas, ko je delavec odsoten z dela zaradi ugotovljenih kršitev po tem navodilu, se ne všteva v plačano odsotnost z dela, tako delavec ni upravičen do plačila za delo.

7. Stroški preizkusa alkoholiziranosti oziroma strokovnega pregleda

26. člen

Stroške preizkusa alkoholiziranosti oziroma strokovnega pregleda zaradi ugotavljanja prisotnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, nosi delodajalec.


8. Končna določba

27. člen

Pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi na spletni strani Univerze na Primorskem.

Koper, 25. 9. 2013
Številka:002-25/13




prof. dr. Dragan Marušič
rektor Univerze na Primorskem

Priloga:

- Obrazec »Zapisnik o preizkusu alkoholiziranosti«- obr. ALK

(naziv članice ali rektorata UP)

ZAPISNIK O PREIZKUSU ALKOHOLIZIRANOSTI

Ime in priimek delavca:.....,

Zaposlen na delovnem mestu.....,

Članica/rektorat UP.....

Datum, ura in kraj preizkusa: oburi, v kraju.....

Podatki o osebi, ki je opravila preizkus:.....

.....

Delavec je opozorjen in seznanjen z navodili za ugotavljanje prisotnosti alkohola v skladu s pravilnikom.

Delavec **JE – NI** (ustrezno obkrožiti) pripravljen opraviti preizkus.

POTEK IN REZULTATI PREIZKUSA

1. Delavcu je bilo pojasnjeno kako mora opraviti preizkus.
2. Preizkus je bil opravljen z napravo znamke.....
3. Delavec je izjavil, da **JE – NI** vsaj 15 minut pred preizkusom pil alkohol ali aromatične pijače in da **JE – NI** kadil pred preizkusom.
4. Preizkus **JE – NI** bil opravljen po navodilih. Preizkus **SE – NE** ponovi.
5. V prisotnosti preizkušanca se ugotovi izpis stanja na zaslonu mg/l.
6. Ugotovitve stanja s pričami – opis stanja delavca:
.....
.....
7. Delavec **PRIZNA – NE PRIZNA**, da je pod vplivom alkohola oziroma, da je užival alkoholne pijače.
8. Delavec **JE – NI** bil napoten na strokovni pregled.
9. Delavcu je bila ponujena možnost varnega odhoda z delovnega mesta (delodajalec delavcu ob prisotnosti alkohola zagotovi organiziran prevoz z delovnega mesta do delavčevega

prebivališča, tj. od koder delavec prihaja na delo) in se je delavec s tem **STRINJA – NE STRINJA**.

10. Preizkušanec je zapisnik prebral in se z njim **STRINJA – NE STRINJA**.

PRIPOMBE delavca:

.....
.....
.....

PRIPOMBE osebe, ki je opravila preizkus:

.....
.....
.....

Preizkus zaključen dneob.....uri.

Podpis delavca:

Podpis osebe, ki je opravila preizkus:

.....

.....

Podpis ostalih prisotnih pri preizkusu:

.....

.....

Delavec je podpis odklonil.....