

Zarządzenie nr 123/2023  
Burmistrza Miasta i Gminy Staszów  
z dnia 7 czerwca 2023 r.

w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie

Działając na podstawie:

- art 33 ust 2, 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j.: Dz. U. z 2022 r. poz. 40 z późn. zmian.);
- art. 104 § 1, art 104<sup>1</sup>, art 104<sup>2</sup> i art 104<sup>3</sup>, art 22<sup>1c</sup> § 1 w związku z art 22<sup>1c</sup> § 10 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 2022 r. poz.1510, z późn. zmian.);
- art 42 ustawy z dnia 21 lipca 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, **zarządzam, co następuje:**

§ 1

W Regulaminie pracy Urzędu Miasta i Gminy w Staszowie, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 179/2012 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 14 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie, zmienionym:

- zarządzeniem nr 124/2013 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 30 sierpnia 2013 r.,
  - zarządzeniem nr 29/2014 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 21 lutego 2014 r.,
  - zarządzeniem nr 82/2017 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 16 maja 2017 r.,
  - zarządzeniem nr 2/2019 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 2 stycznia 2019 r.,
  - zarządzeniem nr 77/2019 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 15 maja 2019 r.,
- ustala się procedurę badania przez pracodawcę stanu trzeźwości oraz na obecność środków działających podobnie do alkoholu, która stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia, i jednocześnie załącznik nr 3 do zarządzenia nr 179/2012 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 14 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie

§ 2

W Regulaminie pracy Urzędu Miasta i Gminy w Staszowie, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 179/2012 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 14 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie, zmienionym ww. zarządzeniami w Rozdziale II „Obowiązki pracodawcy” w punkcie 1 dodaje się podpunkt 15 w brzmieniu:

„15) informować pracowników o wolnych miejscach pracy, o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwości awansu. Pracodawca może przekazać te informacje w formie ustnej”.

### § 3

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem zastosowanie znajdą powszechnie obowiązujące przepisy w tym zakresie tj. kodeks pracy wraz z rozporządzeniami wykonawczymi.

### § 4

Pozostała treść zarządzenia nr 179/2012 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 14 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie (z późn. zmian.), pozostaje bez zmian.

### § 5

Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta i Gminy Staszów.

### § 6

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do publicznej wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy.

**Burmistrz**  
**Miasta i Gminy Staszów**  
**/-/ dr Leszek Kopec**

**Procedura badania stanu trzeźwości  
oraz na obecność środków działających podobnie do alkoholu**

**§ 1**

**Wprowadzenie zakładowej kontroli trzeźwości**

1. Na podstawie art. 22<sup>1c</sup> § 1 w związku z art. 22<sup>1c</sup> § 10 ustawy z 26.06.1974r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz.1510, ze zm.) pracodawca wprowadza zakładową procedurę weryfikacji trzeźwości pracowników.
2. Kontrolą, o której mowa w punkcie 1 obejmuje się przede wszystkim pracowników zatrudnionych na stanowiskach: robotnika gospodarczego, kierowcy, konserwatora oraz tych, co do których zachodzi podejrzenie, że są w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. W uzasadnionych przypadkach kontrolą mogą być objęci wszyscy pracownicy Urzędu dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób oraz ochrony mienia.
3. Proces kontroli trzeźwości przeprowadzany jest z poszanowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, z zachowaniem intymności oraz bez udziału osób nieupoważnionych.
4. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli zachodzi podejrzenie, że jest w stanie po spożyciu alkoholu oraz jeżeli w wyniku poddania się przez pracownika dobrowolnemu badaniu stanu trzeźwości kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu. Podejrzenie pracodawcy może być uzasadnione jeżeli powziął informację, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywał go w czasie pracy. Może temu towarzyszyć zachowanie pracownika wskazujące na spożywanie alkoholu lub zachowanie i wygląd pracownika świadczący o jego nietrzeźwości w miejscu pracy. Informację o podstawie niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
5. Jeżeli zachodzi podejrzenie o obecności w organizmie kontrolowanej osoby środków działających podobnie do alkoholu, o których mowa w § 10 Rozporządzenia Ministra Zdrowia<sup>1)</sup> z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. z 2023, poz. 317) pracodawca zleca przeprowadzenie kontroli organowi porządku publicznego.

**§ 2****Obowiązek zachowania trzeźwości oraz jego zakres**

1. Obowiązkiem prawnym pracownika jest zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy.
2. Obowiązek zachowania trzeźwości dotyczy zarówno zakazu spożywania napojów alkoholowych w miejscu i czasie pracy, jak również zakazu stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po spożyciu alkoholu.
3. Zgodnie z art 45 ust 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jednolity Dz. U. z 2023 r., poz. 165 z późn. zmian.) na potrzeby stosowania zakładowych przepisów dotyczących obowiązku zachowania trzeźwości przyjmuje się, iż napojem alkoholowym jest produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu.
4. Zasada zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy dotyczy pełnej pracowniczej dniówki roboczej, wykonywania pracy nadliczbowej, w godzinach ponadwymiarowych, jak również obejmuje czas regulaminowych przerw wliczanych do czasu pracy.

**§ 3****Czas oraz częstotliwość przeprowadzania kontroli**

1. Kontrola trzeźwości zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.
2. Kontrole trzeźwości mogą być przeprowadzane prewencyjnie raz w miesiącu, w godzinach pracy, na polecenie pracodawcy i obejmować wszystkich pracowników Urzędu, przy spełnieniu wymogów zapisanych w § 1 pkt. 3 niniejszej procedury.
3. W uzasadnionych, indywidualnych przypadkach, dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, pracodawcy i osób trzecich, jeżeli zajdą do tego przesłanki, istnieje możliwość przeprowadzenia kontroli niezależnie od ustalonej wyżej częstotliwości. W tych przypadkach badaniu również mogą być poddani pracujący w trybie pracy zdalnej.

**§ 4****Procedura kontroli trzeźwości**

1. Kontrola trzeźwości przeprowadzana jest przez pracodawcę w sposób wynikający z niniejszych przepisów zakładowych, kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na jego podstawie.
2. Kontrola trzeźwości prowadzona przez pracodawcę obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny

- dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie, przy użyciu którego przeprowadza się badanie wydychanego powietrza.
3. Badanie wydychanego powietrza przeprowadza się przy użyciu urządzenia elektronicznego – bezkontaktowego testera trzeźwości dokonującego pomiaru, metodą utleniania elektrochemicznego – zwanego dalej „analizatorem wydechu”.
  4. Kontrola trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jednolity Dz. U. z 2023 r., poz. 165 z późn. zmian.)
  5. 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 użyciu alkoholu. W takim przypadku pracownika niezwłocznie dopuszcza się do pracy, a wynik pomiaru nie jest przechowywany.
  6. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
  7. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
  8. Informacja dotycząca podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy powinna zostać każdorazowo przekazana pracownikowi do wiadomości. Dopuszcza się informację ustną.
  9. Badanie kontroli trzeźwości wykonują upoważnieni przez pracodawcę strażnicy Straży Miejskiej w Staszowie, w wyznaczonym przez pracodawcę pomieszczeniu zlokalizowanym w budynku Urzędu Miasta i Gminy w Staszowie, a w uzasadnionych przypadkach na terenie Urzędu lub w miejscu wykonywania pracy przez osobę poddaną badaniu. Proces kontroli trzeźwości przeprowadzany jest z poszanowaniem godności oraz innych dóbr osobistych osoby poddanej badaniu, z zachowaniem intymności oraz bez udziału osób nieupoważnionych. Wynik badania podawany jest do wiadomości osobie badanej.

Dopuszcza się informację ustną. W razie stwierdzenia obecności kontrolowanych substancji w organizmie badanego, wynik kontroli zostanie przekazany pracodawcy.

10. Badania odbywają się z inicjatywy pracodawcy - za zgodą pracownika - lub na żądanie pracownika.
11. Pracownik, może żądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej, która nie jest upoważniona przez pracodawcę (np. innego pracownika lub bezpośredniego przełożonego/kierownika).
12. Badanie przeprowadza się zgodnie z instrukcją obsługi analizatora wydechu.
13. Badanie analizatorem wydechu nie przeprowadza się przed upływem 20 minut od chwili zakończenia spożywania alkoholu, palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych, palenia papierosów elektronicznych lub używania wyrobów tytoniowych bezdymnych przez osobę badaną, wypicia aromatyzowanych lub owocowych soków, a także spożywania słodczy lub syropów na bazie alkoholu, płukania ust płynami zawierającymi alkohol, jak również spożywania jedzenia.
14. Po uzyskaniu wyniku ponad  $0,00 \text{ mg/dm}^3$  w trakcie badania prowadzonego przy użyciu analizatora wydechu metodą utleniania elektrochemicznego (analizator wydechu sygnalizuje kolor żółty lub czerwony) za zgodą osoby poddanej badaniu dokonuje się drugiego pomiaru po upływie 15 minut.
15. W przypadku, gdy pierwsze badanie dało wynik równy lub większy od  $0,50 \text{ mg/dm}^3$  (analizator wydechu sygnalizuje kolor żółty lub czerwony), a w drugim pomiarze wynik  $0,00 \text{ mg/dm}^3$  (analizator wydechu sygnalizuje kolor zielony), dokonuje się niezwłocznie trzeciego pomiaru tym samym analizatorem wydechu. Jeżeli wynik trzeciego pomiaru wynosi  $0,00 \text{ mg/dm}^3$  (analizator wydechu sygnalizuje kolor zielony), to badanie nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.
16. Jeżeli pomiar został przeprowadzony prawidłowo, dioda wyniku pomiaru zapali się na jeden z trzech kolorów:
  - zielony – jeżeli poziom alkoholu w wydychanym powietrzu był zerowy lub nie przekroczył  $0,04 \text{ mg/I BrAC}$ ,
  - żółty – jeżeli poziom alkoholu w wydychanym powietrzu był w zakresie od  $0,05$  do  $0,10 \text{ mg/I BrAC}$ ,
  - czerwony – jeżeli zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przekroczyła poziom  $0,1 \text{ mg/I BrAC}$ .

17. Przebieg i wynik badania potwierdza się protokołem badania testerem trzeźwości, którego wzór załączono do niniejszej procedury.
18. Jeżeli pracownik odmówi poddania się badaniu testerem trzeźwości osoba go przeprowadzająca informuje:
  - a) pracodawcę o takiej odmowie;
  - b) pracownika, że może być poddany badaniu trzeźwości bez swojej zgody zgodnie z art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi tzn. na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej badanie stanu trzeźwości przeprowadza organ powołany do ochrony porządku publicznego.
  - c) sporządza notatkę pisemną opisującą zdarzenie, którą przekazuje pracodawcy.
19. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
20. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
21. Organ powołany do ochrony porządku publicznego ma prawo zlecić przeprowadzenie badania krwi w sytuacjach, gdy:
  - a) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą poza laboratoryjną,
  - b) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą poza laboratoryjną,
  - c) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi - pomimo uprzedniego przeprowadzenia badania metodą poza laboratoryjną,
  - d) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą poza laboratoryjną,
  - e) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

## § 5

### **Przetwarzanie danych, w tym danych osobowych**

1. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie oraz wyniku badania przeprowadzonego przy użyciu metody nie wymagającej badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

2. Powyższe informacje są przetwarzane w przypadku wyników wskazujących stan po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości wyłącznie, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, takich jak ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrona mienia.
3. Powyższe dane przechowywane są w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.
4. Wydłużenie okresu przechowywania powyższych danych ma miejsce w sytuacji gdy mogą one stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania. W takich przypadkach okres przechowywania danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
5. Po upływie okresów przechowywania danych podlegają one usunięciu zgodnie z przepisami kodeksu pracy.
6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje o dacie, godzinie, minucie badania oraz wyniku pomiaru weryfikacji trzeźwości w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 kodeksu pracy.
7. Przebieg badań trzeźwości przeprowadzanych przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego oraz badania krwi, które są przeprowadzone przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe dokumentowany jest z uwzględnieniem:
  - daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
  - wyniku badania (badanie przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru – opis prezentacji wyniku pomiaru);
  - danych osobowych pracownika – imienia i nazwiska, numeru PESEL, daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje (osobę badaną, jeżeli jest to możliwe, należy poinformować o możliwości odmowy złożenia tego oświadczenia), oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzonym badaniem;
  - imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
  - imienia, nazwiska, stanowiska i podpis osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
  - imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
  - informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;



- innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania np. nazwę analizatora wydechu, model, nr fabryczny oraz datę ważności dokumentu potwierdzającego kalibrację lub wzorcowanie analizatora wydechu, którym przeprowadzono badanie, ilość, rodzaj i godzinę spożycia napojów alkoholowych przez osobę badaną w ciągu ostatnich 24 godzin – na podstawie oświadczenia osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe (osobę badaną, jeżeli jest to możliwe, należy poinformować o możliwości odmowy złożenia tego oświadczenia);
  - informację o żądaniu przez osobę badaną przeprowadzenia badania krwi;
  - w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.
8. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej 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 badanie przekazuje pracodawcy informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

## **§ 6**

### **Sankcje**

1. Decyzja o zakwalifikowaniu okresu niedopuszczenia do pracy w wyniku podejrzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości lub po kontroli, która ww. stan wykazała, należy do pracodawcy, który będzie mógł uznać ją za nieobecność usprawiedliwioną (z wynagrodzeniem lub bez) albo nieobecność nieusprawiedliwioną (bez wynagrodzenia).
2. Na pracowników w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości pracodawca nakłada karę porządkową (karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną) lub może rozwiązać stosunek pracy.
3. Pracodawca może zastosować jedną z powyższych sankcji albo obydwie.

## **§ 7**

### **Sposób informowania pracowników o wprowadzeniu procedury kontroli trzeźwości**

1. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w niniejszej procedurze, pracodawca informuje pracowników, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

2. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca zapoznaje pracownika przed dopuszczeniem go do pracy z procedurą kontroli trzeźwości.
3. Informacja kierowana przez pracodawcę do pracowników, również nowo zatrudnionych w załączeniu do procedury.

**Burmistrz**  
**Miasta i Gminy Staszów**  
**/-/ dr Leszek Kopec**

Nazwa pracodawcy	<b>PROTOKÓŁ BADAŃ ALKOMATEM TRZEŹWOŚCI</b>	Data wykonania testu/Próby....
------------------	--	--------------------------------

W dniu..... Pracownik .....(nr RCP).....,  
( dane osoby)

Przez ( upoważnioną osobę)  
.....  
( dane osoby)

W obecności ( świadka/ pracownika/ bezpośredniego przełożonego/kierownika)  
.....  
( dane osoby)

poddał się dobrowolnemu badaniu testerem trzeźwości na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu.

**A) DATA/GODZINA/MINUTA POMIARU.....**

**B) DANE OSOBY BADANEJ NA ZAWARTOŚĆ ALKOHOLU:.....**  
- numer PESEL, ( lub - seria i numer dokumentu tożsamości / numer RCP)  
( pracownik podaje/ wpisuje/ upoważniona osoba)

**C) WIEK.....**  
( pracownik podaje/ wpisuje upoważniona osoba)

**D) PŁEĆ.....**  
( pracownik podaje/ wpisuje upoważniona osoba)

**E) WZROST .....(cm)**  
(oświadczenie osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe)

**F) WAGA PRACOWNIKA .....(kg)**  
(oświadczenie osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe)

**G) OSOBA UPOWAŻNIONA DO PRZEPROWADZENIA BADAŃ:**

**a)Badanie przeprowadził ( lem) .....**  
(imię i nazwisko - stanowisko - czytelny podpis)

**b) Dane świadka lub osoby w obecności której przeprowadzono badanie .....**  
.....  
(imię i nazwisko - stanowisko - czytelny podpis)

**H) DANE TESTERA**

Nazwa, model i numer fabryczny analizatora wydechu, którym przeprowadzono badanie

w dniu (data .....  
 .....

**I) INFORMACJE PRACOWNIKA**

a) .....  
 (ilość, rodzaj i godzina spożycia napojów alkoholowych przez osobę badaną w ciągu  
 ostatnich 24 godzin – na podstawie oświadczenia osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe)

b) .....  
 (informacja o chorobach, na jakie choruje osoba badana – na podstawie oświadczenia osoby badanej, jeżeli  
 jego złożenie jest możliwe)

c) .....  
 (informacja o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie  
 stwierdzenia naruszenia przepisów Kodeksu pracy i Regulaminu Pracy)

d) .....  
 (informacja o żądaniu przez osobę badaną przeprowadzenia badania krwi)

e) .....  
 (uwagi osoby badanej co do sposobu przeprowadzenia badania, jeżeli zostały zgłoszone)

\*Uznaję powyższy wynik testu i jednocześnie odmawiam poddania dalszym czynnościom  
 polegającym na badaniu zawartości alkoholu we krwi przeprowadzanej przez uprawniony organ  
 – Policję.

\*Nie uznaję powyższego wyniku testu i zgadzam się na poddanie dalszym czynnościom  
 polegającym na badaniu zawartości alkoholu we krwi przeprowadzanej przez uprawniony organ –  
 Policję.

**WEZWANO ORGAN UPRAWNIONY DO BADANIA TRZEŹWOŚCI TAK/NIE\***

**O GODZINIE .....**

.....  
 (Podpis osoby badanej)

.....  
 (Podpis przeprowadzającego badanie)

.....  
 (Podpis świadka)\*

\* **niepotrzebne skreślić**

.....  
(miejscowość, data)

.....  
(oznaczenie podmiotu zatrudniającego)

## **INFORMACJA**

### **o wprowadzeniu kontroli trzeźwości**

Działając na podstawie art. 22<sup>1c</sup> § 12, w związku z art. 22<sup>1h</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz.1510 ze zm.) informuję, że u pracodawcy - Urząd Miasta i Gminy w Staszowie wprowadzona została kontrola trzeźwości pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, jak również ochrony mienia.

**Procedura badania stanu trzeźwości oraz na obecność środków działających podobnie do alkoholu została wprowadzona zarządzeniem nr 123/2023 Burmistrza Miasta i Gminy Staszów z dnia 7 czerwca 2023 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Staszowie.**

Kontrola trzeźwości na każdym jej etapie dokonywana jest z zagwarantowaniem przestrzegania godności oraz innych dóbr osobistych.

Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę oraz upoważnione przez niego osoby w sposób wynikający z przepisów zakładowych (regulaminu pracy) opartych na przepisach kodeksu pracy oraz przepisach wykonawczych, z którymi pracownik został zapoznany.

Stwierdzenie naruszenia zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy może skutkować w zależności od konkretnego przypadku rozmową dyscyplinującą, nałożoną karą porządkową, jak również rozwiązaniem umowy o pracę.

.....  
(czytelny podpis zatrudnionego)

.....  
(podpis pracodawcy lub upoważnionego pracownika)