

**Procedura postępowania
w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się
w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub w stanie nietrzeźwości,
pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych**

§ 1

Każdy pracownik zobowiązany jest do bezwzględnego przestrzegania obowiązku trzeźwości w czasie pracy i na terenie zakładu pracy, a w szczególności do:

- 1) przestrzegania zakazu spożywania alkoholu w czasie pracy i na terenie zakładu pracy
- 2) przestrzegania zakazu przebywania w miejscu pracy – w czasie pracy i poza czasem pracy – w stanie po spożyciu alkoholu
- 3) przestrzegania zakazu wnoszenia, wwożenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych
- 4) przestrzegania zakazu przebywania na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu w okresie przebywania na urlopie oraz innej usprawiedliwionej nieobecności, zwalniającej od obowiązku świadczenia pracy.

§ 2

1. Pracownik, który przybył do pracy w stanie nietrzeźwości lub który wprowadził się w taki stan w czasie pracy, nie zostanie dopuszczony do pracy lub zostanie odsunięty od wykonywania pracy. Niedopuszczenie do pracy lub odsunięcie od pracy jest w takim przypadku traktowane jak nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.
2. Decyzję o dopuszczeniu lub odsunięciu od pracy podejmuje pracodawca lub osoba przez niego upoważniona.
3. Stawiając pracownikowi zarzut nietrzeźwości należy podać uzasadnienie takiego zarzutu.
4. Pracownika, o którym mowa w ust. 3, należy pouczyć o przysługującym mu prawie żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości, które może obejmować badanie krwi lub moczu. Jednocześnie należy uprzedzić pracownika, iż w razie potwierdzenia wynikiem badania, że znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu, obciążony zostanie kosztami tego badania.

5. W razie niezgłoszenia przez pracownika żądania przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 4, ustalenie naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości może nastąpić na podstawie:
 - a) badania stanu trzeźwości odpowiednim atestowanym przyrządem przez pomiar wydychanego powietrza,
 - b) oświadczenia pracownika co do zarzucanego mu przewinienia,
 - c) zeznań świadków,
 - d) oględzin lekarskich.
6. Z czynności, o których mowa powyżej należy niezwłocznie sporządzić protokół. Oryginał protokołu należy przekazać pracodawcy, a odpis – doręczyć pracownikowi.
7. Protokół powinien zawierać:
 - a) dane osoby zgłaszającej naruszenie obowiązku trzeźwości lub informację ogólną o zgłoszeniu,
 - b) określenie czasu i miejsca przyjęcia zgłoszenia,
 - c) dane osobowe pracownika podejrzanego naruszenia obowiązku trzeźwości oraz opis sposobu i okoliczności naruszenia tego obowiązku,
 - d) krótki opis podejmowanych w trakcie postępowania czynności (w tym adnotacje o ewentualnym niewyrażeniu zgody przez pracownika na poddanie się badaniu stanu trzeźwości),
 - e) wskazanie dowodów, świadków itp.,
 - f) datę sporządzenia protokołu, czas prowadzenia postępowania, czytelny podpis osoby sporządzającej protokół i osoby podejrzanego o naruszenie obowiązku trzeźwości,
 - g) załączone dowody, w tym protokoły przesłuchań świadków, wyniki badań na zawartość alkoholu oraz wnioski lub decyzje dyscyplinarne.
8. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona może zażądać przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika, któremu postawiono zarzut pozostawania pod wpływem alkoholu. Badania trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia.

§ 3

1. Zabrania się wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy.
2. Pracownik posiadający przy sobie napoje alkoholowe ma obowiązek przekazania ich do depozytu pod rygorem niewpuszczenia bądź usunięcia z zakładu pracy.
3. Miejsce depozytu oraz wysokość opłaty za przechowywanie napojów alkoholowych w depozycie określa pracodawca.