

Zarządzenie Nr 34/2023
Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie
z dnia 14 kwietnia 2023 roku

w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 59/2019 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.)

Działając na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 pkt 5, art. 126 ust. 1, art. 127 ust. 4 i art. 147 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.) oraz na podstawie art. 5, art. 104 § 1 i 1¹, art. 104¹, 104² § 1, art. 104³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, zarządza się, co następuje:

§ 1

1. W Regulaminie pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, który stanowi załącznik do zarządzenia Nr 59/2019 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) tytuł rozdziału XV otrzymuje brzmienie:
„XV. PRZESTRZEGANIE OBOWIĄZKU TRZEŹWOŚCI, ZAKAZ UŻYWANIA ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIEM DO ALKOHOLU, ZAKAZ PALENIA TYTONIU”,
- 2) § 69 i 70 otrzymują brzmienie:

„§ 69

1. Przebywanie pracownika w stanie po spożyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, jak również spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu, w miejscu pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
2. Za stan po spożyciu alkoholu uważa się stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2023 poz. 165).
3. Pracodawcy przysługuje prawo badania stanu trzeźwości oraz obecności w organizmach środków działających podobnie do alkoholu pracowników zatrudnionych we wszystkich grupach pracowniczych na wszystkich stanowiskach pracy:
 - 1) w sytuacji uzasadnionego podejrzenia przebywania pracownika w miejscu pracy w stanie po użyciu alkoholu/środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywania alkoholu/środka działającego podobnie do alkoholu w miejscu pracy,
 - 2) rutynowo – wszystkich pracowników zatrudnionych w danej jednostce na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej; badanie takie nie może być przeprowadzane częściej niż raz w miesiącu.
4. Wykaz środków działających podobnie do alkoholu znajduje się w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w przedmiotowym zakresie.

§ 70

1. Przełożeni pracowników, a w szczególności kierownicy jednostek organizacyjnych, są odpowiedzialni za stosowanie w miejscu pracy systemu kontroli przestrzegania obowiązku trzeźwości oraz kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków

działających podobnie do alkoholu.

2. System kontroli, o którym mowa w ust. 1, powinien w szczególności zapewnić:
 - 1) niedopuszczenie do wykonywania pracy oraz do przebywania na terenie zakładu pracy pracowników w stanie po spożyciu alkoholu/środka działającego podobnie do alkoholu;
 - 2) niezwłoczne reagowanie na przypadki spożywania alkoholu/środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy oraz odsuwanie od pracy pracowników, którzy dopuścili się takiego przewinienia;
 - 3) sprawdzenie w razie wątpliwości stanu trzeźwości pracowników/stanu przebywania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu, a w pierwszej kolejności tych osób, wobec których wymagany jest szczególny obowiązek zachowania w czasie pracy pełnej sprawności psychicznej i fizycznej.
3. System kontroli, o którym mowa w ust. 1, powinien również zapewnić ograniczenie możliwości wnoszenia na teren zakładu pracy, bądź uzyskania tam napojów alkoholowych/środków działających podobnie do alkoholu oraz ich spożywania w czasie pracy. Osoby posiadające napoje alkoholowe/środki działające podobnie do alkoholu przy wchodzeniu do obiektów zakładu pracy mają obowiązek przekazania ich do depozytu pracownikowi portierni lub ochrony budynku.
4. Pracodawca powinien objąć kontrolą system magazynowania oraz wydawania i zużywania alkoholu metylowego i etylowego oraz innych środków działających podobnie do alkoholu w procesach naukowo-badawczych.”,

3) dodaje się § 70a-70c w brzmieniu:

„§ 70a

1. Pracownik, w stosunku do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, nie może być dopuszczony do pracy.
2. Wystarczającą podstawą do podjęcia decyzji o niedopuszczeniu do pracy lub odsunięciu od pracy jest stwierdzenie przez osobę pełniącą bieżący nadzór nad pracownikiem, że na podstawie zachowania pracownika, jego wyglądu lub zapachu zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż stawił się on do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
3. W przypadku niedopuszczenia pracownika do pracy z powodu podejrzenia co do jego stanu trzeźwości, pracodawca przeprowadza badanie wydychanego powietrza za pomocą probierza trzeźwości lub alkomatu, które znajdują się w posiadaniu Straży Uniwersyteckiej, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w przedmiotowym zakresie. Badanie jest przeprowadzane w obecności osoby trzeciej, która może być wskazana przez pracownika podlegającego badaniu. Z przebiegu badania przeprowadza się protokół i/lub inne dokumenty, według wzoru, który stanowi Załącznik nr 5 do Regulaminu.
4. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
5. Organ, o którym mowa w ust. 4, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:
 - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;

- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
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.

§ 70b

1. Pracownik, w stosunku do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po spożyciu środków działających podobnie do alkoholu albo spożywał środki działające podobnie do alkoholu w czasie pracy, nie może być dopuszczony do pracy.
2. Wystarczającą podstawą do podjęcia decyzji o niedopuszczeniu do pracy lub odsunięciu od pracy jest stwierdzenie przez osobę pełniącą bieżący nadzór nad pracownikiem, że na podstawie zachowania pracownika, jego wyglądu lub zapachu zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż stawił się on do pracy w stanie po spożyciu środków działających podobnie do alkoholu albo spożywał środki działające podobnie do alkoholu w czasie pracy. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
3. W przypadku niedopuszczenia pracownika do pracy z powodu podejrzenia co do jego stanu przebywania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu, pracodawca przeprowadza badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu za pomocą narkotestu lub testera narkotykowego, które znajdują się w posiadaniu Straży Uniwersyteckiej, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w przedmiotowym zakresie. Badanie jest przeprowadzane w obecności osoby trzeciej, która może być wskazana przez pracownika podlegającego badaniu. Z przebiegu badania przeprowadza się protokół i/lub inne dokumenty, według wzoru, który stanowi Załącznik nr 5 do Regulaminu.
4. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu przebywania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten przeprowadza badanie stanu przebywania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
5. Organ, o którym mowa w ust. 4, zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:
 - 6) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 7) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 8) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 4;
 - 9) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w ust. 4.
6. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu środków działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 70c

1. Koszty związane z badaniami opisanymi w § 70a i 70b ponosi pracodawca. W razie dodatniego wyniku badania pracodawca kosztami związanymi z badaniami obciąża pracownika.

2. Przełożeni pracowników, a w szczególności kierownicy jednostek organizacyjnych obowiązani są do wezwania Policji lub Pogotowia Ratunkowego w sytuacji, gdy pracownik w stanie nietrzeźwości/stanie po spożyciu środka działającego podobnie do alkoholu swoim zachowaniem stwarza realne zagrożenie dla życia lub zdrowia własnego lub innych osób.
3. Pracodawca przetwarza dane w zakresie badania trzeźwości oraz przebywania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
4. Przepisy, o których mowa w § 69-70c obowiązują również osoby fizyczne zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą oraz inne osoby fizyczne, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.
5. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa.”,

4) § 71 i 72 otrzymują brzmienie:

„§71

1. Używanie, obecność w organizmie, sprzedaż, rozprowadzanie lub posiadanie środków działających podobnie do alkoholu przez pracowników podczas pracy lub w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
2. Pracownik przyjmujący leki lub inne medykamenty przepisane przez lekarza, zobowiązany jest znać działania uboczne ww. środków, ich wpływ na reakcje organizmu, możliwość podejmowania decyzji i wypełnianie obowiązków służbowych. Pracownik powinien poinformować o tym swego przełożonego przed rozpoczęciem pracy z użyciem przedmiotowych środków.

§72

We wszystkich obiektach pracodawcy, w tym w szczególności podczas wykładów i zajęć oraz konferencji i porad, obowiązuje bezwzględny zakaz palenia tytoniu lub podobnych środków, w tym e-papierosów.”,

2. W załączniku nr 1 do Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, który stanowi załącznik do zarządzenia Nr 59/2019 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 6 ust. 1 pkt. 3 otrzymuje brzmienie:

„3) prodziekanowi - 120 godzin obliczeniowych rocznie,”.

3. W załączniku nr 4 do Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, który stanowi załącznik do zarządzenia Nr 59/2019 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 1 ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. W przypadku wyjazdu w celu odbycia za granicą stażu naukowego albo dydaktycznego do wniosku należy dołączyć harmonogram stażu zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego oraz przedstawiciela instytucji przyjmującej. W ciągu 14 dni po powrocie należy przedłożyć w Biurze ds. Współpracy Międzynarodowej potwierdzone przez bezpośredniego przełożonego sprawozdanie z realizacji stażu.”,

2) w § 1 dodaje się ust. 8 w brzmieniu:

„8. W przypadku każdego wyjazdu trwającego powyżej 14 dni nauczyciel akademicki po powrocie składa w Biurze ds. Współpracy Międzynarodowej sprawozdanie z wyjazdu.”.

§ 2

Realizację zarządzenia powierza się Rektorowi oraz Prorektorowi ds. kształcenia.

§ 3

1. Z zastrzeżeniem ust. 1, zarządzenie wchodzi w życie 28 kwietnia 2023 roku.
2. Zmiany, o których mowa w § 1 ust. 2, obowiązują od 1 października 2023 roku.

Rektor


dr hab. Jerzy A. Przyborowski, prof. UWM