

ZARZĄDZENIE NR 6/2023

**Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem
im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie
z dnia 27 lutego 2023 roku**

**zmieniające zarządzenie w sprawie: regulaminu pracy w Centrum Opieki nad
Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie**

Na podstawie: art. 104 ust. 1 w związku z art. 22^{1c}-22^{1h} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140 i z 2023 r. poz. 240), **zarządzam, co
następuje:**

§1

W regulaminie pracy stanowiącym załącznik do zarządzenia Nr 19/2022 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie z dnia 11 czerwca 2022 r., zmienionego zarządzeniem Nr 1/2023 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie z dnia 16 stycznia 2023 r., wprowadza się następujące zmiany:

1) Rozdział 7 otrzymuje brzmienie:

„Rozdział 7

**Kontrola trzeźwości pracowników oraz kontrola pracowników na obecność w ich
organizmach środków działających podobnie do alkoholu**

§ 34

1. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, w Centrum wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.
2. Kontrola, o której mowa w ust. 1 przeprowadzana jest z zachowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
3. Kontrolą trzeźwości oraz kontrolą na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu objęci są wszyscy pracownicy Centrum, a także osoby fizyczne wykonujące pracę w Centrum na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez Centrum. Dalsze postanowienia niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio także do innych osób, o których mowa w niniejszym ustępie.

§ 35

1. Kontrola trzeźwości oraz kontrola pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.
2. Kontrolę trzeźwości przeprowadza się każdorazowo w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości albo stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

3. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzona także prewencyjnie przed rozpoczęciem pracy lub w czasie pracy, lub przed zakończeniem pracy nie częściej niż raz w miesiącu.
4. Kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza się każdorazowo w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po spożyciu środków działających podobnie do alkoholu albo stawiał się do pracy po spożyciu środków działających podobnie do alkoholu lub spożywał środki działające podobnie do alkoholu w czasie pracy.
5. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości oraz nieużywania środków działających podobnie do alkoholu.
6. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników obowiązku trzeźwości oraz obowiązku nieużywania środków działających podobnie do alkoholu ciąży na bezpośrednich przełożonych tych pracowników. Bezpośredni przełożeni działają w tym przypadku w imieniu pracodawcy.
7. Realizacja obowiązku wskazanego w ust. 6 polega na niedopuszczaniu do pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Powyższe dotyczy także środków działających podobnie do alkoholu.
8. Przełożony jest zobowiązany do bezzwłocznego zgłaszania pracodawcy faktu podejrzenia spożycia przez pracownika alkoholu albo środków działających podobnie do alkoholu w czasie pracy.
9. Zabrania się wstępu na teren zakładu pracy pracownikom po spożyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, zarówno w celu świadczenia pracy, jak i w okresie przebywania na urlopie lub innej usprawiedliwionej nieobecności, zwalniającej od obowiązku świadczenia pracy.
10. Kontrolę trzeźwości dokonuje w imieniu pracodawcy bezpośredni przełożony lub specjalista ds. bhp, w obecności osoby trzeciej.
11. Badanie na obecność alkoholu dokonuje się za pomocą urządzenia elektronicznego z ustnikiem posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

§ 36

1. Badanie na obecność alkoholu przeprowadzane przez pracodawcę dokonuje się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia, o którym mowa w § 35 ust.11. Badanie to obejmuje badanie wydychanego powietrza.
2. Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzane jest przez organ powołany do ochrony porządku publicznego.
3. Na żądanie pracodawcy, a także osoby działającej w jego imieniu lub na żądanie pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości w czasie pracy może przeprowadzić uprawniony do tego organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten może także zlecić przeprowadzenie badania krwi lub moczu.
4. Badanie przez organ powołany do ochrony porządku publicznego polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, albo stanu nietrzeźwości (w rozumieniu ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.)). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

§ 37

1. W przypadku stwierdzenia obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika wskazującej na stan po spożyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (w rozumieniu ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.)) albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol lub środki działające podobnie do alkoholu w czasie pracy, pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy. Informacje dotyczącą podstaw niedopuszczenia pracownika do pracy należy przekazać pracownikowi do wiadomości.
2. Jeżeli wynik badania wskazuje stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środków działających podobnie do alkoholu, przebieg tego badania dokumentuje się ze wskazaniem:
 - 1) daty, godziny i minuty badania,
 - 2) wyniku badania.Powyższe informacje pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres roku od dnia ich zebrania, z zastrzeżeniem okresów, o których mowa w art. 22^{1c} § 7, 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.). Po upływie okresów, o których mowa w zdaniu poprzedzającym informacje podlegają usunięciu z akt osobowych pracownika.
Okres przechowywania oraz usunięcie dotyczy także informacji przekazanych pracodawcy przez organ powołany do ochrony porządku publicznego zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.).
3. Informacje, o którym mowa w ust. 2 przekazują się dyrektorowi Centrum, który podejmuje decyzje personalne w stosunku do pracownika.
4. W sprawach nie uregulowanych w niniejszym rozdziale stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.) oraz rozporządzenia wydanego na podstawie art. 22¹⁹ tej ustawy.
5. Klauzula informacyjna dotycząca przetwarzania danych w związku z kontrolą trzeźwości oraz kontrolą na obecność w organizmach środków działających podobnie do alkoholu, stanowi załącznik nr 4 do regulaminu pracy w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie."

2) Do Regulaminu pracy w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie dodaje się załącznik nr 4 w brzmieniu:

„Załącznik nr 4
Do regulaminu pracy
w Centrum Opieki nad Dzieckiem
im. K. Maciejewicza w Szczecinie

Klauzula informacyjna dotycząca przetwarzania danych w związku z kontrolą trzeźwości oraz kontrolą na obecność w organizmach środków działających podobnie do alkoholu

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (tj. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 2016 Nr 119, s. 1, Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, s.2, oraz Dz. Urz. UE. L 74 z 04.03.2021, s. 35) zwanego dalej RODO, informujemy, iż:

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie.

Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się poprzez e-mail: sekretariat@cod.szczecin.pl, tel. 91 431 58 91, w każdej sprawie dotyczącej przetwarzania Pani/Pana danych osobowych oraz korzystania z praw związanych z przetwarzaniem danych osobowych.

Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą z uwagi na uzasadniony interes pracodawcy, w celu ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, w związku z kontrolą trzeźwości oraz kontrolą na obecność w organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Podstawą prawną przetwarzania Pani/Pana danych osobowych dotyczących informacji o **obecności** w Pani/Pana organizmie alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu jest:

- 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), zwana dalej „kodeksem pracy” i rozporządzenie wydane na podstawie art. 22 ¹⁹ tej ustawy;
- 2) art. 9 ust. 2 lit b RODO - przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą;
- 3) art. 9 ust. 2 lit g RODO przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą.

Podanie danych osobowych jest **wymogiem ustawowym oraz regulaminowym**. Niepodanie danych w zakresie wymaganym przez Administratora spowoduje konieczność wezwania organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania.

Pani/Pana dane osobowe mogą być udostępnione podmiotom zewnętrznym, w szczególności organom powołanym do ochrony porządku publicznego, sądom.

Pani/Pana dane osobowe nie będą przekazane odbiorcy w państwie trzecim lub organizacji międzynarodowej.

Pani/Pana dane osobowe będą przechowywane przez okres roku od dnia ich zebrania, z zastrzeżeniem okresów, o których mowa w art. 22 ^{1c} § 7, 8 kodeksu pracy. Po upływie okresów, o których mowa w zdaniu poprzedzającym informacje podlegają usunięciu. Okres przechowywania oraz usunięcie danych dotyczy także informacji przekazanych pracodawcy przez organ powołany do ochrony porządku publicznego zgodnie z kodeksem pracy.

Posiada Pani/Pan prawo: do dostępu do treści swoich danych, ich sprostowania, lub ograniczenia przetwarzania lub do ich usunięcia, o ile pozwalają na to przepisy oraz prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego, tj. do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, w przypadku uznania, że przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych narusza przepisy RODO.

Administrator nie stosuje podejmowania decyzji w sposób zautomatyzowany, w tym „profilowania” danych, o którym mowa w art. 4 pkt 4 RODO, co oznacza formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, które polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej.”

§2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom Centrum poprzez zamieszczenie na stronie BIP Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie.

DYREKTOR

[Signature]
.....
Potwierdzenie podpisane

podpis dyrektora

PRZEWODNICZĄCA
Zakładowej Organizacji Związkowej
OZZ „Inicjatywa Pracownicza”

[Signature]
Patrycja Fus

[Signature]
Halina Sobolewska
PRZEWODNICZĄCA KOMISJI KOŁA
NSZZ „Solidarność”
Przy Centrum Opieki Nad Dziećmi
w Szczecinie

SEKRETARZ ZARZĄDU OM OPZZ
„KONFEDERACJA PRACY”
[Signature]
Klaudia Zylber-Tarczyńska

Signed by /
Podpisano przez:

Wioleta Sadowska

RADCA PRAWNY
Wioleta Sadowska

Date / Data: 2023-
02-21 07:57