

Z A R Z Ą D Z E N I E N R 9

**Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy
w Biłgoraju
z dnia 23 lutego 2023 roku**

zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r., poz. 530), art. 104² § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2022r., poz. 1510 z późn. zm.) oraz § 19 ust. 1 pkt 27 Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju stanowiącego załącznik do Uchwały Nr 19/2019 Zarządu Powiatu w Biłgoraju z dnia 31 stycznia 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju zmienionej Uchwałą Nr 122/2019 Zarządu Powiatu z dnia 17 lipca 2019r. oraz Uchwałą Nr 56/2020 Zarządu Powiatu z dnia 8 kwietnia 2020r. zarządza się, co następuje:

§ 1

W „Regulaminie Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju” stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 22 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju z dnia 11 września 2019r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju zmienionym Zarządzeniem Nr 29 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju z dnia 29 kwietnia 2022r. wprowadza się następujące zmiany:

1) § 9 otrzymuje brzmienie:

„§ 9

1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi lub spożywał alkohol w czasie pracy.
2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
4. Metody i warunki przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ określają przepisy Kodeksu Pracy.
5. Niedopuszczenie do pracy pracownika będącego w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości jest równoznaczne z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.”,

2) po § 9 dodaje się § 9a w brzmieniu:

„§ 9a

1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.
2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu zleca uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
 4. Metody i warunki przeprowadzenia badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu określają przepisy Kodeksu Pracy.
 5. Wykaz środków działających podobnie do alkoholu określają przepisy odrębne.
 6. Niedopuszczenie do pracy pracownika będącego pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu jest równoznaczne z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.”,
- 3) w § 15 pkt 6 otrzymuje brzmienie:
- „6) spożywania na terenie zakładu pracy alkoholu i przyjmowania środków działających podobnie do alkoholu oraz przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem takich napojów lub środków;”,
- 4) w § 40 ust. 9 i 10 otrzymują brzmienie:
- „9. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, a także z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Pracodawca obowiązany jest przesunąć urlop na termin późniejszy w wypadku, gdy pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym planem terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:
- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienia się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego.
10. Część urlopu nie wykorzystaną z powodu określonego w ust. 9 pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym, po ponownym złożeniu przez pracownika wniosku i uzgodnieniu z Dyrektorem PUP terminu jego wykorzystania.”,
- 5) § 70 skreśla się,
- 6) w § 75 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Kierownikowi Działu Organizacyjno-Administracyjnego i Kadr.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników poprzez ogłoszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie pracodawcy.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Biłgoraju
/-/ Danuta Łagoźna