

ANEKS NR 1
do Regulaminu Pracy
obowiązującego w Uniwersyteckim Centrum Klinicznym
Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego
z dnia 14 września 2022 roku

zawarty w Warszawie w dniu 7 marca 2023 roku pomiędzy:
Zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uniwersyteckim Centrum Klinicznym Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

a

Pracodawcą - Uniwersyteckim Centrum Klinicznym Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

zwanymi dalej łącznie „Stronami” lub każde z osobna „Stroną”
o następującym brzmieniu:

§ 1

Strony zgodnie postanawiają wprowadzić następujące zmiany w Regulaminie Pracy z dnia 14.09.2022 r., wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego Warszawskiego Centrum Medycznego nr 153/2022 z dnia 14.09.2022 r:

1) Do § 43 dodać dodatkowy ust. 3 o następującym brzmieniu:

„3. Postanowienia ust. 1 powyżej nie stosuje się do lekarzy rezydentów.”

2) Nadać nowe następujące brzmienie dotychczasowemu rozdziałowi XI. Tryb i zasady postępowania w sprawach związanych z naruszeniem obowiązku trzeźwości oraz naruszeniem zakazu posiadania i używania środków odurzających lub substancji psychotropowych:

„XI. Tryb i zasady postępowania w sprawach związanych z naruszeniem obowiązku trzeźwości oraz zakazu obecności w organizmie Pracownika środków działających podobnie do alkoholu

§ 57.

Stawienie się przez Pracownika do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości w rozumieniu przepisu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 165) lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy jest naruszeniem przez Pracownika obowiązku trzeźwości i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków Pracownika.

§ 58.

1. *Obecność w organizmie Pracownika, używanie, sprzedaż, rozprowadzanie lub posiadanie przez Pracownika podczas pracy lub w miejscu pracy środków działających podobnie do alkoholu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków Pracownika.*
2. *Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:*
 - 1) *opioidy;*
 - 2) *amfetamina i jej analogi;*
 - 3) *kokaina;*
 - 4) *kannabinoidy;*

5) benzodiazepiny.

§ 59.

Każdy Pracownik, który poweźmie uzasadnione podejrzenie, że inny Pracownik naruszył obowiązek trzeźwości lub zakaz z § 58 niniejszego Regulaminu dotyczący posiadania i używania środków działających podobnie do alkoholu, obowiązany jest niezwłocznie powiadomić Pracodawcę oraz, jeżeli zachodzi taka potrzeba, podjąć wszelkie czynności mające na celu usunięcie zagrożenia porządku pracy albo zdrowia lub życia.

§ 60.

1. *W razie uzasadnienia podejrzenia, że Pracownik naruszył obowiązek trzeźwości lub znajduje się pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu, na żądanie Dyrektora UCK WUM lub osoby przez niego upoważnionej, celem zapewnienia ochrony życia i zdrowia Pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, Pracodawca może przeprowadzić kontrolę trzeźwości Pracownika i/albo kontrolę na obecność w organizmie Pracownika środków działających podobnie do alkoholu.*
2. *Kontrola trzeźwości i kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu nie mogą naruszać godności oraz innych dóbr osobistych Pracownika.*
3. *Ochrona prywatności Pracownika poddanego badaniu realizowana jest poprzez:*
 - 1) *zapewnienie, że badanie trzeźwości i kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu będą przeprowadzone w odrębnym, zamkniętym pomieszczeniu, wskazanym przez Pracownika przeprowadzającego badanie;*
 - 2) *zapewnienie, że podczas badania trzeźwości i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu oraz informowania o jego wyniku, w pomieszczeniu wyznaczonym do przeprowadzenia badania nie będą przebywały osoby postronne;*
 - 3) *zapewnienie, że informowanie o wyniku badania trzeźwości i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu nastąpi w sposób uniemożliwiający dostęp do tej informacji osób postronnych.*
4. *Pracownik przeprowadzający badanie trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu oraz informujący o jego wyniku zobowiązany jest do zachowania poufności pozyskiwanych w ten sposób i przekazywanych informacji, w szczególności zobowiązany jest do nieujawniania powyższych informacji osobom nieuprawnionym.*

§ 61.

1. *Kontrola trzeźwości przez Pracodawcę obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia elektronicznego, posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie, dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem ustnika, metodą:*
 - 1) *spektrometrii w podczerwieni lub*
 - 2) *utleniania elektrochemicznego,**zwanego dalej „analizatorem wydechu”.*
2. *Badanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie Pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu przepisów wskazanych w § 57 powyżej. 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.

3. Ustnik, o którym mowa w ust. 1 powyżej, podlega wymianie każdorazowo przed przeprowadzeniem pomiaru. Opakowanie ustnika należy otwierać w obecności osoby badanej.
4. Badanie trzeźwości, o którym mowa w ust. 1 powyżej, nie przeprowadza się przed upływem 15 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.
5. W przypadku dokonania pomiaru analizatorem wydechu, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 powyżej, oraz uzyskania wyniku ponad $0,00 \text{ mg/dm}^3$, dokonuje się niezwłocznie drugiego pomiaru.
6. W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 powyżej, oraz uzyskania wyniku ponad $0,00 \text{ mg/dm}^3$, dokonuje się drugiego pomiaru po upływie 15 minut.
7. Na żądanie Pracownika poddanego badaniu, zwanego dalej "**osobą badaną**", wynik badania dokonanego analizatorem wydechu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 powyżej, wynoszący ponad $0,00 \text{ mg/dm}^3$ należy zweryfikować badaniem analizatorem wydechu, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 powyżej, przez dokonanie dwóch pomiarów. Drugiego pomiaru dokonuje się niezwłocznie po dokonaniu pierwszego pomiaru.
8. W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu i uzyskania wyniku równego lub większego od $0,10 \text{ mg/dm}^3$, a w drugim pomiarze wyniku $0,00 \text{ mg/dm}^3$, dokonuje się niezwłocznie trzeciego pomiaru tym samym analizatorem wydechu. Jeżeli wynik trzeciego pomiaru wynosi $0,00 \text{ mg/dm}^3$, to badanie nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.
9. Badanie wydychanego powietrza może być przeprowadzone przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru, a także bez użycia ustnika, jeżeli producent analizatora wydechu przewiduje taki sposób jego eksploatacji.
10. Jeżeli badanie, o którym mowa w ust. 9 powyżej, wykaże obecność alkoholu w wydychanym powietrzu, niezwłocznie przeprowadza się badanie analizatorem wydechu, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lub 2 powyżej.

§ 62.

Z badania przez Pracodawcę obowiązku trzeźwości sporządza się niezwłocznie protokół, w którym zamieszcza się następujące informacje:

- 1) imię i nazwisko osoby zgłaszającej naruszenie przez Pracownika obowiązku trzeźwości;
- 2) wskazanie okoliczności, w jakich powzięte zostało podejrzenie naruszenia obowiązku trzeźwości;
- 3) wskazanie osoby, której zgłoszenie dotyczy;
- 4) datę, godzinę i minutę oraz miejsce badania trzeźwości;
- 5) wynik pomiaru lub pomiarów w postaci cyfrowej oraz jednostkę, w jakiej wyrażony jest wynik, a w przypadku badania przeprowadzonego wyłącznie przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru - opis prezentacji wyniku pomiaru;
- 6) wyszczególnienie załączników do protokołu w postaci wydruków z wynikami badań, jeżeli urządzenie stosowane do badań umożliwia ich wykonanie i jeżeli zostały one wykonane;
- 7) nazwę, model, numer fabryczny oraz datę ważności dokumentu potwierdzającego kalibrację lub wzorcowanie analizatora wydechu, którym przeprowadzono badanie;
- 8) informację o żądaniu przez osobę badaną przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;

- 9) uwagi osoby badanej co do sposobu przeprowadzenia badania, jeżeli zostały zgłoszone
- 10) załącznik w postaci kopii ważnego dokumentu potwierdzającego kalibrację lub wzorcowanie analizatora wydechu użytego do przeprowadzenia badania.
- 11) datę sporządzenia protokołu oraz podpis osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe, podpis osoby działającej w imieniu Pracodawcy oraz osoby sporządzającej protokół.

§ 63¹.

1. Pracodawca nie dopuszcza Pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie Pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu przepisów wskazanych w § 57 Regulaminu 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.
2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia Pracownika do pracy przekazuje się Pracownikowi do wiadomości.

§ 63².

Na żądanie Pracodawcy lub Pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości Pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 63³.

1. Badanie przez Pracodawcę na obecność środków działających podobnie do alkoholu takich jak opioidy następuje przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego i polega na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia. Urządzenie to musi posiadać ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
2. Do próbek, o których mowa w ust. 1, nie dodaje się innych substancji, poza znajdującymi się w zestawie urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu.
3. Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu, takich jak amfetamina i jej analogi oraz kokaina przeprowadza organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 63⁴.

Z badania przez Pracodawcę obowiązku na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu takich jak opioidy sporządza się niezwłocznie protokół, w którym zamieszcza się następujące informacje:

- 1) imię i nazwisko osoby zgłaszającej naruszenie przez Pracownika zakazu obecności w organizmie środków działających podobnie do alkoholu;
- 2) wskazanie okoliczności, w jakich powzięte zostało podejrzenie naruszenia zakazu obecności w organizmie środków działających podobnie do alkoholu;
- 3) wskazanie osoby, której zgłoszenie dotyczy;
- 4) datę, godzinę i minutę pobrania próbek śliny;
- 5) miejsce, datę, godzinę i minutę oraz metodę badania próbek śliny;
- 6) wyniki badania próbek śliny;
- 7) imię, nazwisko, stanowisko i podpis osoby pobierającej próbkę śliny;
- 8) imię, nazwisko i podpis osoby badającej próbkę śliny;
- 9) imię, nazwisko i podpis osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;

- 10) czytelny podpis osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe, albo informację o przyczynie niezłożenia podpisu;
- 11) załącznik w postaci kopii ważnego dokumentu potwierdzającego kalibrację lub wzorcowanie urządzenia użytego do przeprowadzenia badania;
- 12) datę sporządzenia protokołu oraz podpis osoby badanej, jeżeli jego złożenie jest możliwe, podpis osoby działającej w imieniu Pracodawcy oraz osoby sporządzającej protokół.

§ 63⁵.

1. Pracodawca nie dopuszcza Pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w § 63⁴ Regulaminu, wykaże obecność w organizmie Pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że Pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.
2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia Pracownika do pracy przekazuje się Pracownikowi do wiadomości.

§ 63⁶.

Na żądanie Pracodawcy lub Pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie na obecność w organizmie Pracownika środka działającego podobnie do alkoholu przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 63⁷.

W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości Pracownika, jak również gdy wynik badania nie wskazuje na obecność w organizmie Pracownika środków działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia Pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 63⁸.

1. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 61 oraz § 63⁴ Regulaminu oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo wskazującym na obecność w organizmie substancji działających podobnie jak alkohol wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 60 Regulaminu, i przechowuje te informacje w aktach osobowych Pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.
2. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w ust. 1, w aktach osobowych Pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113k.p.
3. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w ust. 1 powyżej, mogą 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, okres, o którym mowa w ust. 1, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 1, 2 lub 3, informacje, o których mowa w ust. 1, podlegają usunięciu.

§ 64.

W razie zauważenia posiadania u Pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych, ich sprzedaży lub zażywania w miejscu pracy, zostaną zgłoszone odpowiednim władzom dla podjęcia czynności prawnych.

§ 65.

1. Zakaz z § 58 Regulaminu nie dotyczy lekarstw i innych środków medycznych zaordynowanych przez lekarza na receptę, o ile ich używanie nie przekracza uzasadnionych lub określonych norm.
2. Pracownicy przyjmujący leki lub inne środki medyczne przepisane przez lekarza odpowiedzialni są za znajomość działań ubocznych ww. środków, ich wpływu na reakcję organizmu, możliwość podejmowania decyzji i wypełniania obowiązków. Pracownicy powinni poinformować swego przełożonego przed rozpoczęciem pracy o skutkach zażywania leków, jeśli mogą one mieć wpływ na wypełnianie przez nich obowiązków."

3) Nadać nowe następujące brzmienie dotychczasowemu postanowieniu § 68 ust. 2:

- „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

W związku ze zmianami, o których mowa w § 1 powyżej, Strony ustalają, że Pracodawca sporządzi tekst jednolity uwzględniający zmiany wprowadzone niniejszym Anekssem.

§ 3

Niniejszy Aneks wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników, tj. z dniem 21 marca 2023 roku.

Podpisy:

Pracodawca:

Organizacje Związkowe:
ZZ „Solidarność”

KZZPMLD

ZZ Pielęgniarek i Położnych

DYREKTOR
Uniwersyteckie Centrum Kliniczne WUM
.....
Anna Łukasik

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
....."SOLIDARNOŚĆ" Region Mazowsze.....
KOMISJA ZAKŁADOWA Nr 78
przy UCK
.....02-097 Warszawa, tel. 599-10-86.....
ul. Banacha 1a

Zakładowa Organizacja Związkowa
KZZPMLD
.....
przy UCK WUM
ul. Banacha 1a, 02-097 Warszawa

.....
Marek Gubowski

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH
Zakładowa Organizacja Związkowa
przy Uniwersyteckim Centrum Klinicznym WUM
w Warszawie
02-097 Warszawa, ul. S. Banacha 1A
NIP: 526-25-17-601, REGON: 017222664

OZZ „Fizjoterapeutów”

Zakładowa Organizacja Ogólnopolskiego
Związku „Fizjoterapia”
02-097 Warszawa, ul. Banacha 1A
tel. (022) 599 25 63
NIP 701-018-37-09. Regon 14183175
Katarzyna Kosenińska

OZZ Lekarzy

Jerzy Rostko

NSZZ Pracowników UCK WUM

Katarzyna Kosenińska