

Zarządzenie nr 130/R/23
Rektora Uniwersytetu Gdańskiego
z dnia 27 listopada 2023 roku

w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Uniwersytetu Gdańskiego

Na podstawie art. 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.), z uwzględnieniem art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) – zarządza się, co następuje:

§ 1.

W Regulaminie Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 62/R/19 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 28 czerwca 2019 roku (ze zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 84 ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.”;

2) §§ 91 i 92 otrzymują brzmienie:

„§ 91.

1. Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych są odpowiedzialni za stosowanie skutecznego systemu kontroli przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie miejsca pracy.
2. System kontroli przestrzegania obowiązku trzeźwości powinien w szczególności zapewnić:
 - 1) niedopuszczenie do wykonywania pracy oraz do przebywania na terenie Uczelni pracowników, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili 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 spożywali alkohol w czasie pracy;
 - 2) niedopuszczenie do wykonywania pracy oraz do przebywania na terenie Uczelni pracowników w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywali taki środek w czasie pracy;
 - 3) niezwłoczne i surowe reagowanie na przypadki spożywania alkoholu lub zażywania środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy oraz odsuwanie od pracy pracowników, którzy dopuścili się takiego przewinienia;
 - 4) sprawdzenie w razie wątpliwości stanu trzeźwości pracowników, a w pierwszej kolejności tych osób, wobec których wymagany jest szczególny obowiązek zachowania w czasie pracy pełnej sprawności psychicznej i fizycznej, a zwłaszcza: osób wykonujących pracę wymagającą szczególnej sprawności psychoruchowej, koncentracji i uwagi.
3. System kontroli przestrzegania obowiązku trzeźwości powinien również zapewnić likwidację możliwości wnoszenia na teren Uczelni bądź uzyskania tam napojów alkoholowych oraz ich spożywania w czasie pracy. Osoby posiadające napoje alkoholowe przy wchodzeniu na teren Uczelni mają obowiązek przekazania ich do depozytu na portierni.
4. Kontrolą należy także objąć system magazynowania oraz wydawania i zużywania alkoholu metylowego i etylowego w procesach naukowo-badawczych.

§ 92.

1. Pracownicy, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywali alkohol w czasie pracy nie mogą być dopuszczeni do pracy lub muszą zostać niezwłocznie odsunięci od pracy z konsekwencjami wynikającymi z Kodeksu pracy, Regulaminu oraz innych przepisów wewnętrznych Uczelni. .
2. Postanowienia ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku pracowników, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywali taki środek w czasie pracy.
3. Osoby pełniące nadzór nad pracownikami lub pracownicy służby BHP lub Komendant Straży Uniwersyteckiej mogą zawnioskować o przeprowadzenie badania w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika niedopuszczonego do pracy lub odsuniętego od pracy.
4. Jeżeli pracownik wyrazi zgodę na przeprowadzenie przez pracodawcę badania, o którym mowa w ust. 3 przeprowadzane jest ono w obecności bezpośredniego przełożonego przez przeszkolonego w tym zakresie pracownika Patrolu w rozumieniu Regulaminu wewnętrznej służby porządkowej Uniwersytetu Gdańskiego. W przypadku nieobecności bezpośredniego przełożonego badanie przeprowadzane jest w obecności pracownika służby BHP lub Komendanta Straży Uniwersyteckiej. Pracownik może zażądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej. Badanie przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą skalibrowanego alkomatu elektrochemicznego z dodatkowymi ustnikami jednorazowymi. Badanie przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
5. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na przeprowadzenie przez pracodawcę badania, o którym mowa w ust. 3, badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
6. W przypadku gdy wynik badania wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, z przebiegu badania sporządza się protokół, w którym opisuje się objawy i okoliczności uzasadniające przeprowadzenie badania, informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku, informacje o urzędzeniu, którym przeprowadzono badanie, a także dane identyfikujące badanego pracownika oraz osoby obecne przy przeprowadzaniu badania. Protokół należy sporządzić niezwłocznie, a jego odpis doręczyć pracownikowi.
7. W przypadku gdy wynik badania, o którym mowa w ust. 3 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.
8. Osoby pełniące nadzór nad pracownikami lub pracownicy służby BHP lub Komendant Straży Uniwersyteckiej mogą zawnioskować o przeprowadzenie badania w celu ustalenia obecności w organizmie pracownika niedopuszczonego do pracy lub odsuniętego od pracy środka działającego podobnie do alkoholu. Badanie przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Postanowienia ust. 7 stosuje się odpowiednio.
9. Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych są zobowiązani do wezwania Policji lub pogotowia ratunkowego w sytuacji, gdy pracownik w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości albo stanu po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, swoim zachowaniem daje powód do zgorszenia lub znajduje się w okolicznościach zagrażających jego życiu lub zdrowiu albo zagraża zdrowiu lub życiu innych osób.

10. W sytuacjach nieunormowanych przepisami Regulaminu stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.”.

§ 2.

Ujednolicony tekst Regulaminu Pracy Uniwersytetu Gdańskiego stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 3.

Z uwzględnieniem art. 104³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r., z zastrzeżeniem § 1 pkt 1 który wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w Biuletynie Informacji Publicznej UG.

Rektor
Uniwersytetu Gdańskiego
prof. dr hab. Piotr Stepnowski, czł. koresp. PAN
/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/