**Regulamin kontroli trzeźwości pracowników**

1. **Kontrola trzeźwości pracowników**
2. Kontrola może być przeprowadzana, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
3. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
4. Badanie stanu trzeźwości przeprowadza, na zgłoszenie Kierownika MZBK, właściwy organ powołany do ochrony porządku publicznego np. policja.
5. **Zasady kontroli**
6. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
7. Badanie to polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości.
8. Zgodnie z art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi
9. stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
10. stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
11. obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm3.
12. stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
13. stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
14. obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm3.
15. 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.
16. **Przetwarzanie danych**
17. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
18. Informacje o badaniu i jego wynikach przechowywane są w aktach osobowych pracownika:
19. przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, przy czym jeżeli informacje o badaniu mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;
20. do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k.p. - jeżeli pracownik został ukarany karą upomnienia, karą nagany lub karą pieniężną.
21. Po upływie ww. okresów informacje o badaniu i jego wynikach podlegają usunięciu.
22. **Postępowanie z nietrzeźwym pracownikiem**
23. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości.
24. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
25. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
26. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
27. Organ ten przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
28. 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.
29. **Kontrola pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu**
30. Pracodawca może wprowadzić również kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Również i w tej sytuacji warunkiem będzie konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
31. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola ta wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.
32. Kontrole trzeźwości można przeprowadzać także wobec osób wykonujących czynności na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.
33. Kontrolą trzeźwości objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach biurowych, obsługi i gospodarczych zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie oraz inne osoby, którym pracodawca organizuje pracę na innej podstawie niż stosunek pracy np. prace społecznie użyteczne, kontrolowana nieodpłatna praca na cele społeczne w ramach kary ograniczenia wolności.
34. Postanowienia niniejszego rozdziału mają odpowiednie zastosowanie do osób niebędących pracownikami, wykonujących na terenie zakładu pracę, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy.
35. W razie zachowania się osób, o których mowa w ust. 3 niniejszego paragrafu, wykazujących znamiona wykroczenia lub przestępstwa, pracodawca przekazuje sprawę do właściwych organów, informując pracodawców bądź zleceniodawców tych osób o przekazaniu sprawy do organów ścigania.
36. **Postanowienia końcowe**
37. Procedura wchodzi w życie z dniem wejścia w życie regulaminu pracy.
38. W sprawach nieuregulowanych niniejszym dokumentem, znajdują zastosowanie przepisy obowiązujące w zakresie ochrony danych osobowych oraz przepisy prawa pracy.
39. W załączeniu Klauzula informacyjna dla pracownika w związku z badaniem trzeźwości.

**Klauzula informacyjna dla pracownika w związku z badaniem trzeźwości**

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1), dalej „RODO”,

informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Miejski Zarząd Budynków Komunalnych w Sławkowie, ul. Łosińska 1, 41-260 Sławków, e-mail: iod@mzbk.slawkow.pl, adres www: https://bip.mzbk.slawkow.pl tel. 32 2609969
2. Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym może się Pani/Pan skontaktować w sprawach związanych z ochroną danych osobowych w następujący sposób:
3. pod adresem poczty elektronicznej: iod@mzbk.slawkow.pl
4. pisemnie na adres siedziby Administratora.
5. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) i art. 9 ust. 2 lit. b) RODO, w związku z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i przepisami wykonawczymi, w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia w tym przepisami dotyczącymi pracodawców organizujących pracę osób na innej podstawie niż stosunek pracy.
6. Pani/Pana dane osobowe przechowywane będą:
   1. przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, albo
   2. w przypadku zastosowania kary upomnienia, nagany lub kary pieniężnej, do momentu uznania kary za niebyłą,
   3. w przypadku, gdy informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa, w którym pracodawca jest stroną postępowania albo uzyska wiedzę o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania – do momentu prawomocnego zakończenia postępowania.
7. Odbiorcami danych osobowych będą podmioty zapewniające, na podstawie umów zawartych przez administratora, obsługę działalności administratora (np. dostawcy usług informatycznych, poczty elektronicznej, systemów kadrowych, systemów monitorowania i ewidencji czasu pracy). Dane osobowe będą udostępnione organowi powołanemu do ochrony porządku publicznego, przeprowadzającemu badanie trzeźwości.
8. Posiada Pani/Pan prawo żądania do:
9. dostępu do swoich danych osobowych. Jest to prawo, dzięki któremu możesz żądać, abyśmy potwierdzili, czy przetwarzamy Twoje dane osobowe oraz otrzymać od nas dostęp do tych danych (w tym ich kopii).
10. sprostowania swoich danych osobowych. Jest to prawo, dzięki któremu możesz żądać od nas, abyśmy sprostowali Twoje dane osobowe, które są nieprawidłowe oraz abyśmy uzupełnili niekompletne dane osobowe.
11. usunięcia swoich danych osobowych. Jest to prawo, dzięki któremu możesz żądać, abyśmy usunęli Twoje dane osobowe, zwane również „prawem do bycia zapomnianym”. W takiej sytuacji mamy obowiązek usunąć Twoje dane osobowe, pod warunkiem, że spełniona jest jedna z następujących przesłanek:

* dane osobowe nie są już niezbędne do celów, dla których zostały zebrane,
* cofnięto zgodę, na której opiera się przetwarzanie i nie mamy innej podstawy prawnej do ich przetwarzania, dane osobowe były przetwarzane niezgodnie z prawem,
* dane osobowe muszą zostać usunięte w celu wywiązania się z obowiązku prawnego.

1. ograniczenia przetwarzania swoich danych osobowych. Jest to prawo, dzięki któremu możesz żądać, abyśmy ograniczyli przetwarzanie Twoich danych osobowych w następujących przypadkach:

* gdy kwestionujesz prawidłowość Twoich danych osobowych przetwarzanych przez nas,
* przetwarzanie przez nas Twoich danych osobowych jest niezgodne z prawem i sprzeciwiłeś się usunięciu swoich danych osobowych,
* nie potrzebujemy już Twoich danych osobowych, ale są one Tobie potrzebne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.

Jeśli skorzystają Państwo z prawa do ograniczenia przetwarzania danych osobowych, możemy je przetwarzać w wyjątkowych sytuacjach, wskazanych w art.18 ust.2 RODO.

1. Prawa do przenoszenia danych nie stosuje się, gdyż przetwarzanie nie odbywa się w sposób zautomatyzowany.
2. Prawa do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania swoich danych osobowych nie stosuje się, gdyż podstawą przetwarzania jest podjęcie działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy – Art. 6 ust. 1 lit. b
3. Ma Pani/Pan prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego, tj .Prezesa UODO (na adres Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul .Stawki 2, 00-193 Warszawa).
4. Podanie danych osobowych jest dobrowolne, ale niezbędne do zapewnienia ochrony życia zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Niepodanie danych będzie skutkować przeprowadzeniem badania przez uprawiony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
5. Dane osobowe nie będą przetwarzane w systemach zautomatyzowanego podejmowania decyzji w tym profilowane.