ІНСТРУКЦІЯ ПРО ПОРЯДОК ВИЯВЛЕННЯ ОЗНАК АЛКОГОЛЬНОГО СП’ЯНІННЯ

EWG Rail Zrt.
Чинний з: 2024. 07. 26.

Зміст

1. Сфера застосування та мета документа .....
1.1. Сфера застосування документа 2
1.2. Мета 2
1.3. Спеціальні умови, визначення, поняття працездатного стану, підтримка 2
2. Відповідність вимогам законодавства 3
2.1. Європейські та національні законодавчі акти, директиви 3
3. Відповідальні особи та повноваження 3
4. Інструкція про порядок виявлення ознак алкогольного сп'яніння 3
4.1. Перевірка працездатного стану 3
4.2. Засоби для перевірки ознак алкогольного сп'яніння 4
4.3. Процес перевірки 4
4.4. Ведення протоколу перевірки на алкогольне сп'яніння 4
4.5. Процедурні норми встановлення стану алкогольного сп'яніння: 5
5. Юридичні наслідки 5
5.1. У разі відмови від проходження тесту на стан алкогольного сп'яніння 5
5.2. У разі встановлення стану алкогольного сп'яніння 6
6. Додатки 6

1. Сфера застосування та мета документа

1.1. Сфера застосування документа

Сфера дії перевірки на алкогольне сп'яніння поширюється на:

- всіх працівників компанії, незалежно від того, чи працюють вони на основному підприємстві компанії, чи на об'єктах, де надаються послуги;
- працівників, які знаходяться на території компанії після завершення робочого часу.

Географічна сфера перевірки на алкогольне сп'яніння поширюється на:

- філії компанії;
- території, де компанія надає свої послуги.

1.2. Мета

Регулювання виявлення алкогольного сп'яніння та порядку перевірки на сп'яніння на території підприємства та в зонах надання послуг компанією.

Заборонено входити на територію компанії в алкогольному чи наркотичному сп'янінні!

1.3. Спеціальні умови, визначення, поняття працездатного стану, підтримка

Алкогольне сп'яніння: рівень алкоголю в крові або в видихуваному повітрі, що перевищує нульову позначку під час вимірювання.

Згідно з § 60 Закону про охорону праці, працівник має право виконувати роботу лише в безпечному стані, що є придатним для виконання трудових обов'язків, не загрожуючи його здоров'ю, та за умови дотримання правил безпечного виконання робіт. Крім того, працівник зобов'язаний співпрацювати з роботодавцем та колегами для збереження безпечного робочого середовища.

Відповідно до вимог Закону про охорону праці, Кодексом праці визначено обов'язок працівника бути в стані, придатному для виконання трудових обов'язків. Працівник виконує цей обов'язок, якщо має необхідні фізіологічні характеристики для виконання своєї роботи та перебуває в належному фізичному, психічному та здоровому стані. Працівник зобов'язаний підтримувати цей стан протягом всього робочого часу, починаючи з моменту початку роботи і до її завершення або до завершення виконання трудових обов'язків.

.

Згідно з частиною 4 статті 51 Кодексу праці, роботодавець зобов'язаний забезпечити умови для безпечного та здорового виконання роботи, а також виконання вимог, що не загрожують здоров'ю та безпеці, відповідно до відповідальності працівників у цій сфері.

Відповідно до обов'язку працівника працювати в стані, придатному для безпечного виконання трудових обов'язків, він зобов'язаний з'являтися на робочому місці та виконувати свої обов'язки в стані повної працездатності, без впливу алкоголю чи інших психоактивних речовин, відповідно до встановленого робочого графіка.

2. Відповідність вимогам законодавства

2.1. Європейські та національні законодавчі акти, директиви

- Закон LXIII від 1992 року про захист персональних даних та публічний доступ до інформації;
- Закон CXII від 2011 року про право на інформаційну самоідентифікацію та свободу інформації;
- Закон XCIII від 1993 року про охорону праці;
- Закон I від 2012 року про трудовий кодекс
- Регламент Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2016/679 (від 27 квітня 2016 року) щодо захисту прав фізичних осіб стосовно обробки персональних даних;
- щодо захисту персональних даних та вільного обігу таких даних, а також скасування директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент з захисту даних).

3. Відповідальні особи та повноваження

Перевірку стану працездатності працівників на підприємстві відповідно до положень цього регламенту мають право здійснювати наступні особи, призначені керівником компанії:

- працівники служби безпеки;
- спеціаліст з охорони праці (EHS спеціаліст).

Також, у випадку обґрунтованих підозр, перевірку може ініціювати керівництво компанії або керівник служби безпеки.

4. Інструкція про порядок виявлення ознак алкогольного сп'яніння

4.1. Перевірка працездатного стану

Згідно з положеннями, що містяться у цьому регламенті та відповідно до посилань на законодавчі акти, роботодавець має право та зобов'язаний регулярно перевіряти стан працездатності працівника, зокрема, чи дотримуються працівники вимог щодо відсутності алкогольного сп'яніння та заборони на споживання алкоголю.

Для цієї мети роботодавець має право проводити перевірку в спеціально відведеному для цього приміщенні.

Роботодавець має право здійснювати перевірку на визначення стану алкогольного сп'яніння незалежно від часу або особи, яка підлягає перевірці. Працівник зобов'язаний пройти тест на алкоголь, навіть, після закінчення робочого часу, якщо він перебуває на території компанії або з будь-якої іншої причини входить на її територію.

Роботодавець має право вимагати від працівника пройти алкогольну перевірку для контролю за дотриманням заборони на споживання алкоголю, і працівник зобов'язаний співпрацювати у цьому процесі.

Правила про повну і абсолютну заборону на споживання алкоголю застосовуються не тільки під час робочого часу, а й тоді, коли працівник знаходиться на території компанії, незалежно від того, чи є це в межах робочого часу.

4.2. Засоби для перевірки алкогольного стану

Вимірювання рівня алкогольного сп'яніння може проводитись за допомогою наступних засобів:

- одноразовий хімічний алкотестер;
- електрохімічний, цифровий алкотестер.

4.3. Процес перевірки:

Служба охорони та співробітники EHS, на підставі доручення генерального директора, мають право проводити випадкові перевірки на території компанії.

Особи, що володіють відповідними повноваженнями, регулярно здійснюють випадкові перевірки серед працівників, які виконують роботу в цей день. Перевірки можуть проводитися як під час вхідного, так і вихідного контролю.

У всіх випадках працівники, які отримали виробничу травму або потрапили в дорожньо-транспортну пригоду, а також ті, у кого виникла підозра на алкогольне сп'яніння під час виконання трудових обов'язків, повинні обов'язково пройти тестуванню на алкоголь за допомогою алкотестера.

4.4. Ведення протоколу перевірки на алкогольне сп'яніння

У випадку проведення позитивної перевірки складається акт перевірки на стан алкогольного сп'яніння (додаток 1 до цього регламенту) особою, яка здійснює перевірку у трьох примірниках, кожен з яких підписується вручну в оригіналі. Один примірник передається перевіреному працівникові, два примірники — особі, яка здійснює трудові повноваження роботодавця.

Для ведення обліку має вестися журнал перевірок на стан алкогольного сп'яніння (додаток 2), в якому реєструється кожна перевірка за такими даними:

- нумерація;
- дата перевірки;
- ім'я та посада перевіреного працівника;
- ім'я та посада особи, яка проводила перевірку;
- причина перевірки;
- результат перевірки;
- заява, інформація, заходи;
- свідки;
- підписи.

У протоколі перевірки на стан алкогольного сп'яніння, у розділі «Заява перевіреного працівника» працівник повинен підтвердити наступне, підкресливши відповідну частину:

Я визнаю результат перевірки на алкоголь: так/ні
Я прошу провести аналіз крові на алкоголь: так/ні
Я відмовляюся від подачі заяви: так/ні

Працівник підтверджує правильність заяви та змісту протоколу своїм підписом.

Протокол перевірки на стан алкогольного сп'яніння, який був складений, у будь-якому випадку повинен бути надісланий в електронній формі керівнику відділу кадрів (HR).

4.5. Процедурні норми встановлення стану алкогольного сп'яніння:

Перевірка стану алкогольного сп'яніння за допомогою алкогольного детектора повинна проводитись за присутності двох свідків для доказових цілей.

У випадку, якщо результати тесту на алкоголь покажуть позитивний результат, але працівник, який проходить перевірку, заявить, що він не вживав алкоголю або інших речовин з подібною дією, перевірка повинна бути негайно повторена. Повторне тестування має бути проведено за допомогою хімічного алкогольного детектора.

Якщо повторне тестування також дає позитивний результат, працівника необхідно відсторонити від подальшого виконання роботи, а його робочий день слід визнати непідтвердженим. У зв'язку з цим можливе законне позбавлення його заробітної плати на період відсторонення, також роботодавець може застосувати інші дисциплінарні міри.

Якщо працівник оскаржує результати перевірки на стан алкогольного сп'яніння, він має право на проведення аналізу крові для визначення рівня алкоголю в організмі як доказ своєї невинуватості.

Працівник повинен бути проінформований про можливість запиту аналізу крові на рівень алкоголю, а також про те, що витрати на цей аналіз (набір для забору крові, використання транспорту, вартість дослідження тощо) повинні бути відшкодовані ним, якщо результат аналізу на алкоголь буде позитивним. Факт надання цієї інформації повинен бути задокументований шляхом підкреслення у протоколі перевірки на алкогольний стан.

Роботодавець повинен забезпечити працівникові транспортування до медичного закладу для здачі крові, супровід та нагляд за процесом забору крові. Про результати аналізу крові повинні бути належним чином поінформовані обидві сторони — працівник і роботодавець.

Якщо у компанії немає лікаря з охорони праці, слід звернутися до лікаря медичного пункту на відповідному робочому місці або, за відсутності такого, до лікаря в місцевій лікарні або медичній установі, яку визначає керівник.

Якщо працівник не бажає проходити аналіз на алкоголь в крові після отримання відповідного повідомлення від роботодавця, то результати тесту на алкоголь, оформлені згідно з положеннями цього регламенту, повинні вважатися достатнім доказом.

У разі відмови працівника від проходження алкогольно-детекторного тесту, це також повинно бути зафіксовано в протоколі перевірки, і працівник повинен підписати цей документ. Факт відмови має бути підтверджений підписом двох свідків.

5. Юридичні наслідки

5.1. У разі відмови від проходження тесту на стан алкогольного сп'янінн

Якщо працівник без належних підстав відмовляється від проходження перевірки на стан алкогольного сп'яніння або від участі в такій перевірці, передбаченій цим регламентом, він порушує свої трудові обов'язки.

Згідно з посиланнями на законодавчі акти та обов'язок співпраці працівника, він зобов'язаний сприяти виконанню заходів роботодавця, спрямованих на перевірку його здатності до безпечного виконання роботи. Якщо працівник порушує цей обов'язок, роботодавець має право застосувати відповідні міри відповідно до зазначених законодавчих актів або інших застосовних норм законодавства.

Роботодавець має право негайно припинити трудові відносини з працівником, який без належної підстави відмовляється від участі в перевірці на стан алкогольного сп'яніння.

5.2. У разі встановлення стану алкогольного сп'яніння

У разі підтвердження стану алкогольного сп'яніння під час проведення перевірки, працівника необхідно негайно відсторонити від виконання подальших обов'язків, а його робочий день визнати таким, що не був відпрацьований. Це дає підстави для правомірного утримання частини заробітної плати за період відсторонення. Крім того, роботодавець має право застосувати інші дисциплінарні міри відповідно до внутрішніх регламентів. Працівника необхідно направити до відділу кадрів для подальшого вирішення ситуації.

6. Додатки

1. додаток: Протокол перевірки на стан алкогольного сп'яніння
2. додаток: Журнал перевірок на стан алкогольного сп'яніння

Документ видано:

Підготував: Адвокатська компанія Dr. Fridman Róbert

Затвердив:

EWG Rail Zrt.
1134 Budapest, Róbert Károly krt. 59
Adószám: 26242387-2-41
Cégj.sz.: 01-10-049688

Від імені EWG Rail Zrt. Miskolczi Gábor Генеральний директор