

Ravnatelj Višje strokovne šole Ravne Zdravko Pavlekovič, univ. dipl. inž. Koroška cesta 10, Ravne na Koroškem, matična številka: 2345188000,

na podlagi 51. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011) ter skladno z 8. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR; Ur. l. RS, št. 42/2002), z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, Ur. l. RS, št. 103/2007) ter s Kolektivno pogodbo za vzgojo in izobraževanje; nadalje: kolektivna pogodba)

sprejema naslednji interni akt:

PRAVILNIK O PREPOVEDI DELA POD VPLIVOM ALKOHOLA, DROG IN DRUGIH PREPOVEDANIH SUBSTANC

1. Splošne določbe

1. člen (Namen)

Za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu ter ohranjanje premoženja delodajalec sprejema ta pravilnik o prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (nadalje: pravilnik).

2. člen (Vsebina pravilnika)

Ta pravilnik določa prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc, ureja postopek ugotavljanja kršitev te prepovedi, predvideva ukrepe postopanja ob ugotovljenih kršitvah in določa sankcije za primere ugotovljenih kršitev.

3. člen (Dolžnost spoštovanja pravilnika in prepovedi)

Delavec je dolžan spoštovati določila tega pravilnika, ki je sprejet za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu vseh delavcev ter ohranjanje premoženja.

Ravnanje delavca v nasprotju s tem pravilnikom oz. s prepovedjo, ki jo pravilnik opredeljuje, se šteje kot ravnanje, s katerim delavec ogroža splošno varnost in zdravje delavcev ter varnost premoženje delodajalca.

4. člen

(Pojasnila nekaterih uporabljenih pojmov)

S pojmom »alkohol« je mišljena katera koli oblika oz. vrsta alkoholnih pijač.

S pojmom »droge ali druge substance« je mišljena katera koli oblika oz. vrsta nedovoljenih oz. prepovedanih drog ali drugih substanc (tj. zlasti nedovoljene oz. prepovedane psihotropne substance, zdravila in druge kemične snovi, ki spreminjajo človekovo duševno stanje in s tem normalno delovanje in obnašanje ljudi).

Za »stanje pod vplivom alkohola« se šteje stanje, pri katerem se z ustreznim testiranjem ugotovi prisotnost alkohola v telesu, ki je več kot 0,00 promila alkohola v krvi.

Za »stanje pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc« se šteje stanje, pri katerem se z ustreznim testiranjem ugotovi, da ima oseba v telesu nedovoljeno oz. prepovedano drogo ali drugo prepovedano substanco.

Z »vedenjskimi indikatorji« so mišljeni predvsem tisti znaki, ki nakazujejo stanje pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc, predvsem v smislu spremenjenega delovanja in obnašanja oz. stanja, ki vedenjsko odstopa od običajnega.

2. Prepoved dela pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc

5. člen

(Splošna prepoved)

Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc (nadalje: prepoved).

6. člen

(Zagotavljanje splošne prepovedi)

Za zagotavljanje splošne prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc iz predhodnega člena se je delavec dolžan vzdržati vsakršnega ravnanja, ki bi pomenilo kršitev te prepovedi, zlasti pa je izrecno prepovedano:

- a) uživanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc pred začetkom dela in med delom;
- b) prinašanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto; preko polnega delovnega časa (npr. nadurno delo ipd.) v prostorih podjetja ter izven delovnih prostorov, če se na tak način opravlja delo (terensko delo, transport, delo v tujini).
- c) prihajanje na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drog oziroma drugih prepovedanih substanc.

Kršitev prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc je kršitev delovnih obveznosti delavca.

3. Ugotavljanje stanja pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc

7. člen

(Načini ugotavljanja)

Za ugotavljanje, ali je delavec pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, lahko delodajalec odredi ustrezna testiranja, in sicer:

- testiranje prisotnosti alkohola v izdihanem zraku ali v krvi;
- testiranje prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc v telesu.

8. člen

(Pogostnost ugotavljanja kršitev)

Delodajalec lahko načine ugotavljanja iz predhodnega člena uporabi:

- za naključno (nenapovedano) testiranje, ki ga opravlja periodično (npr. vsake tri mesece);
- za testiranje ob utemeljenem sumu kršitve prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (npr. vedenjski indikatorji, znaki vinjenosti oz. zasvojenosti ipd.);
- ob morebitni nesreči na delovnem mestu ali poškodbi pri delu;
- ob preventivnih zdravniških pregledih;
- v drugih primerih, kadar je to glede na okoliščine primera potrebno oz. primerno.

9. člen

(Odreditev testiranja)

Testiranje lahko odredi oseba pri delodajalcu, ki je za to pooblaščen (npr. direktor, ravnatelj).

Testiranje se odredi na delovnem mestu delavca in v njegovem delovnem času.

Za ugotavljanje prisotnosti alkohola je delodajalec dolžan določiti izvajalca, ki bo takšno testiranje opravil.

Odklonitev katerega koli izmed predvidenih dejanj v postopku testiranja oz. meritve (zavračanje izvedbe, podpisa zapisnika ipd.) je treba ustrezno zavesti v zapisnik in navesti vzroke, če je to mogoče. V takem primeru se skuša odklonjeno dejanje nadomestiti drugače oz. podkrepiti z drugimi dokazi.

4. Načini ugotavljanja prisotnosti alkohola

10. člen

(Načini ugotavljanja)

Zaradi zagotovitve spoštovanja prepovedi dela pod vplivom alkohola lahko delodajalec morebitno prisotnost alkohola pri delavcu ugotavlja na naslednje načine:

- z meritvijo prisotnosti alkohola v izdihanem zraku (preizkus z merilno napravo, t. i. alkotestom);
- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled z odvzemom urina oz. krvi;

- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom alkohola (vedenjski indikatorji in drugi znaki alkoholiziranosti, kot so: način govora, način hoje, vonj po alkoholu ipd.).

11. člen

(Določitev izvajalca meritev)

Delodajalec lahko odredi testiranje za ugotavljanje prisotnosti alkohola oz. preizkus alkoholiziranosti z meritvijo prisotnosti alkohola v telesu (nadalje: testiranje), in sicer z meritvijo prisotnosti alkohola v izdihanem zraku.

Za ugotavljanje prisotnosti alkohola je delodajalec dolžan določiti izvajalca, ki bo takšno testiranje opravil (pooblaščen izvajalec meritev).

Testiranje z meritvijo alkohola v izdihanem zraku izvede pooblaščen oseba oz. pooblaščen družba (zunanji izvajalec) s pomočjo elektronskih merilnih naprav oz. indikatorskih instrumentov, s katerimi se ugotavlja prisotnost etanola v izdihanem zraku.

12. člen

(Postopek meritve)

Na podlagi obvestila pooblaščen osebe delodajalca pooblaščen izvajalec nemudoma oz. v najkrajšem možnem času opravi meritev alkohola, ki se izvede z merilno napravo.

Pred izvedbo je treba delavca seznaniti s postopkom testiranja oz. meritve, z delovanjem merilne naprave, v postopku meritve pa mu zagotoviti nov, zapakiran in razkužen ustnik. Z meritvijo je treba počakati toliko, da od zaužitja alkohola preteče najmanj 15 minut.

13. člen

(Zapisnik)

O izvedenem testiranju se sestavi zapisnik. Zanj je zadolžen pooblaščen izvajalec meritev.

Zapisnik mora zajemati zlasti:

- podatke o prejeti odreditvi testiranja in podatke o pooblaščen osebi delodajalca, ki je takšno testiranje odredila;
- kraj, datum in natančen čas (ura in minuta) opravljene meritve;
- osnovne podatke o delavcu (poleg osebnih podatkov še delovno mesto), pri katerem je bila opravljena meritev oz. preizkus alkoholiziranosti;
- podatke o uporabljeni merilni napravi;
- ugotovitve meritev;
- navedbo ponujene možnosti delavcu za zagotovljen varen odhod z delovnega mesta do delavčevega prebivališča, tj. odkoder delavec prihaja na delo;
- morebiten nastop okoliščin iz 4. odstavka 9. člena tega pravilnika.

Zapisnik podpišejo:

- pooblaščen izvajalec meritev, ki opravi meritev in pripravi zapisnik;
- delavec, pri katerem se je opravila meritev;
- priča ali pooblaščen oseba delodajalca, ki je odredila testiranje.

Zapisnik se izstavi v vsaj treh izvodih, od katerih je eden namenjen delavcu, dva pa delodajalcu.

5. Načini ugotavljanja prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc

14. člen

(Načini ugotavljanja)

Delodajalec morebitno prisotnost drog oz. drugih prepovedanih substanc v telesu delavca ugotavlja na naslednje načine:

- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled (z odvzemom urina oz. krvi);
- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom drog in drugih prepovedanih substanc (glede na vedenjske indikatorje in druge znake zasvojenosti, kot so neobičajno obnašanje, način govora, mentalna odsotnost, vidne vbodne rane ipd.).

15. člen

(Določitev izvajalca)

Za ugotavljanje prisotnosti drog oz. drugih prepovedanih substanc iz prve alineje prejšnjega člena je delodajalec dolžan določiti strokovno usposobljeno osebo oz. institucijo, ki bo takšno testiranje izvedla.

16. člen

(Odreditev testiranja)

Testiranje oz. preizkus prisotnosti drog oz. drugih prepovedanih substanc v telesu lahko pooblaščen oseb delodajalca odredi predvsem, ko je podan utemeljen sum uporabe oz. zlorabe drog oz. drugih prepovedanih substanc, predvsem kadar na takšno ravnanje nakazujejo vedenjski indikatorji in drugi znaki, navedeni v 14. členu tega pravilnika.

17. člen

(Zapisnik)

O ugotovljenem se sestavi ustrezen zapisnik. Zanj je zadolžena pooblaščen oseb delodajalca. Pri tem se smiselno uporabljajo določila 13. člena tega pravilnika.

6. Sankcije in ukrepi ob kršitvi prepovedi

18. člen

(Sankcije in ukrepi ob kršitvah)

Delodajalec lahko delavcu, pri katerem je bila ugotovljena kršitev prepovedi dela pod vplivom alkohola oz. dela pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc, izreče sankcije, ki jih določi glede na okoliščine posameznega primera:

Sankcije oz. ukrepi ob kršitvah prepovedi dela pod vplivom alkohola ali dela pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc so lahko zlasti:

- ustno opozorilo;
- posvet z delavcem;
- prepoved opravljanja nadaljnjega dela;
- začasna (prostovoljna ali prisilna) odstranitev delavca z delovnega mesta oz. iz delovnega procesa;

- uvedba disciplinskega postopka;
- izdaja pisnega opozorila o neizpolnjevanju obveznosti iz delovnega razmerja in o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob ponovni kršitvi;
- redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ob ugotovitvi, da je delavec pod vplivom alkohola in/ali drog oz. drugih prepovedanih substanc, je delodajalec dolžan odrediti takojšnjo prepoved opravljanja dela, delavec pa mora takoj prenehati z delom in zapustiti svoje delovno mesto. Če delavec tega ne stori prostovoljno, delodajalec po potrebi organizira odstranitev delavca z delovnega mesta. Delodajalec delavcu po potrebi tudi ponudi varen odhod in spremstvo do njegovega prebivališča.

Pooblaščen oseba delodajalca lahko tudi poda zahtevo za uvedbo ustreznega postopka zoper delavca, skladno z zgornjimi alinejami in ob upoštevanju delovnopravne zakonodaje.

19. člen (Ustno opozorilo)

Delodajalec lahko poda ustno opozorilo predvsem takrat, kadar je to smiselno za preprečitev nastanka delavčeve kršitve, pri čemer delavca kot potencialnega kršitelja ustno opozori, da s svojim ravnanjem krši zahtevo prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc.

Hkrati z opozorilom iz predhodnega odstavka delodajalec od delavca zahteva, da takoj preneha s takšnim ravnanjem (primerno npr. ob prinašanju alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto ipd.).

20. člen (Poziv delavcu o zapustitvi delovnega mesta)

Delodajalec lahko delavca pozove, naj zapusti delovno mesto, v naslednjih primerih:

- če delavec kljub opozorilu ne preneha s svojim ravnanjem, s katerim krši prepovedi;
- če je testiranje potrdilo ugotovitev stanja pod vplivom alkohola, drog oz. drugih prepovedanih substanc, zagotovitev varnosti delavca pa narekuje, da delavec delovno mesto zapusti, pri čemer je delavec zmožen samostojnega postopanja (glede na ugotovitve testiranja – npr. ugotovljena je stopnja vinjenosti, ki pa ni tako visoka, da delavec ne bi zmožni samostojnega odhoda ali npr. smel sam sestiti za volan avtomobila ipd.).

21. člen (Odstranitev delavca z delovnega mesta)

Če delavec kljub pozivu iz predhodnega člena tega ne naredi prostovoljno, lahko delodajalec poskrbi za organizacijo in odstranitev delavca z njegovega delovnega mesta, pri čemer si lahko po potrebi pomaga tudi z varnostno službo.

22. člen (Organiziran prevoz do prebivališča)

Po potrebi oz. glede na okoliščine ugotovljene kršitve (npr. ob ugotovljeni prisotnosti alkohola, ki presega dovoljeno glede na cestnoprometne predpise, oz. ob prisotnosti drog oz. drugih prepovedanih substanc) lahko delodajalec delavcu dodatno ponudi tudi možnost varnega odhoda z

delovnega mesta. Pri tem delavcu ponudi in zagotovi organiziran prevoz z delovnega mesta do njegovega prebivališča, tj. od koder delavec prihaja na delo.

Če delavec takšno ponudbo sprejme, delodajalec organizira prevoz (npr. varnostna služba, taksi) z delovnega mesta do njegovega prebivališča (tj. od koder delavec prihaja na delo), delavec pa do odhoda čaka na prevoz na varnem mestu v prostorih delodajalca oz. ravna v skladu z navodili delodajalca (delavec npr. počaka pri izhodu ali pri vratarju oz. pri drugi dodeljeni osebi). Delavec lahko za odhod oz. prevoz predlaga osebo (npr. družinski člani ipd.), ki naj pride ponj in ga odpelje domov.

Če delavec ponudbe delodajalca ne sprejme oz. se ji upira, delodajalec ne more prevzeti krivde za njegovo postopanje po zapustitvi delovnega mesta, na kar je delodajalec dolžan delavca opozoriti.

Odločitve in postopanje v konkretnem primeru se zapišejo v zapisnik.

23. člen

(Neplačana odsotnost z dela)

Čas, ko je delavec odsoten z dela zaradi ugotovljenih kršitev po tem pravilniku, se ne všteva v plačano odsotnost z dela, tako delavec ni upravičen do plačila za delo.

7. Končne določbe

24. člen

Neskladja med katero koli določbo tega pravilnika z zdaj ali kasneje veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami, ki obvezujejo delodajalca, in drugimi področnimi predpisi ne vplivajo na veljavnost tega pravilnika v celoti, temveč se lahko namesto take določbe neposredno uporabljajo določbe veljavnega zakona, kolektivne pogodbe in drugih predpisov.

25. člen

Spremembe ali dopolnitve tega pravilnika so veljavne le, če so sprejete v pisni obliki.

26. člen

O sprejemu tega pravilnika je delodajalec dolžan obvestiti delavce bodisi neposredno bodisi z objavo na oglasni deski družbe.

Pravilnik začne veljati petnajsti dan po seznanitvi oz. objavi.

Na Ravnah na Koroškem, dne 24. 09. 2019



Ravnatelj: Zdravko Pavlekovič, univ. dipl. inž.

Datum obvestitve delavcev oz. objave: 30. 09. 2019

