

**ZARZĄDZENIE NR 7.2023.K
PREZYDENTA MIASTA ZIELONA GÓRA**

z dnia 25 lipca 2023 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie regulaminu pracy.

Na podstawie art. 104 - 104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.¹⁾) i art. 7 pkt 3 i art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz art. 30 ust. 6 pkt 4 i ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) **zarządza się, co następuje:**

§ 1. W zarządzeniu nr 3.2020.K Prezydenta Miasta Zielona Góra z dnia 22 maja 2020 r. w sprawie *regulaminu pracy* wprowadza się następujące zmiany:

1) w **§ 3** ust. 2 kropkę po pkt 6 zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7-10 w brzmieniu:

„7) *stanie po użyciu alkoholu* – należy przez to rozumieć stan, który zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³;

8) *stanie nietrzeźwości* – należy przez to rozumieć stan, który zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5 ‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³;

9) *środkach działających podobnie do alkoholu* – należy przez to rozumieć:

- a) opioidy,
- a) amfetamina i jej analogi,
- b) kokaina,
- c) kannabinoidy,
- d) benzodiazepiny;

10) *organie* – należy przez to rozumieć uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.”;

2) **po § 5** dodaje się § 5a w brzmieniu:

„**§ 5a. 1.** Kierownik komórki organizacyjnej urzędu jest obowiązany do niedopuszczenia do rozpoczęcia lub kontynuowania pracy przez pracownika:

1) jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub środka działającego podobnie do alkoholu;

2) który stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości lub w stanie po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu;

3) w razie uzasadnionego podejrzenia, że w czasie pracy spożywał on alkohol lub zażywał środek działający podobnie do alkoholu.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641.

2. Kierownik komórki organizacyjnej urzędu żąda przeprowadzenia przez organ badania stanu nietrzeźwości pracownika lub obecności w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu.

3. Kierownik komórki organizacyjnej urzędu w przypadkach określonych w ust. 1 przekazuje pracownikowi do wiadomości informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia do pracy.”;

3) w § 11 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) stawiać się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości oraz w stanie po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu, posiadać i spożywać alkohol lub środki działające podobnie do alkoholu w czasie i w miejscu pracy.”;

4) po § 11 dodaje się § 11a w brzmieniu:

„§ 11a. Pracownik niedopuszczony do pracy na podstawie § 5a ust.1 ma prawo żądać przeprowadzenia przez organ badania jego stanu nietrzeźwości lub obecności w jego organizmie środka działającego podobnie do alkoholu.”;

5) § 34 otrzymuje brzmienie:

„§ 34.1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;

2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

2. Przerwy, o których mowa w ust.1, wlicza się do czasu pracy.”;

6) uchyla się § 45 ust.3;

7) po § 58 wprowadza się § 58a i § 58b w brzmieniu:

„§ 58a.1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **zwolnienie od pracy**, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, **z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

5. W okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

6. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej określa system zarządzania jakością.

§ 58b.1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **urlop opiekuńczy**, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

3. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

4. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

5. We wniosku, o którym mowa w ust. 4, wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- 2) przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz
- 3) w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

6. Za okres urlopu opiekuńczego nie przysługuje wynagrodzenie.

7. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

8. Wzór wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego określa system zarządzania.”;

8) § 82 otrzymuje brzmienie:

„**§ 82.** Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp, przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie 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 stosuje się kary pieniężne przewidziane w kodeksie pracy.”;

9) załącznik nr 5 do regulaminu otrzymuje brzmienie jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta oraz kierownikom komórek organizacyjnych urzędu.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości pracownikom poprzez publikację w Biuletynie Informacji Publicznej.

PREZYDENT MIASTA

(-)

mgr inż. Janusz Kubicki