

UCHWAŁA Nr 31./2023

Rady Nadzorczej Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej
w Olsztynie
z dnia 31.03.2023 r.

w sprawie zatwierdzenia zmian Regulaminu Pracy Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska
i Gospodarki Wodnej w Olsztynie

Na podstawie art. 400e ust. 3 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska
(tj. Dz. U. z 2022 poz. 2556 ze zm.).

uchwała się, co następuje:

§ 1

Rada Nadzorcza Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Olsztynie zatwierdza zmiany „Regulaminu Pracy Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Olsztynie”, zatwierdzonego Uchwałą Zarządu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Olsztynie nr 193/Org/2018 r. z dnia 18.04.2018 r., w brzmieniu:

1. w § 4 ust. 1 dopisuje się punkty od 12 do 14 o następującej treści:

„12) przeciwdziałać mobbingowi.

13) przeprowadzać wyrywkowe, okazjonalne badania trzeźwości pracowników przed przystąpieniem przez nich do pracy na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

14) nie dopuścić pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, jak również wówczas, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.”

2. Dopisuje się Dział IIIa o następującym brzmieniu:

„III a

ZAKAZ I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI, NĘKANIU I MALTRETOWANIU PRACOWNIKÓW.

§ 4a

1. Każdy Pracownik winien być traktowany z należyтым szacunkiem i w sposób, który nie sprostuje w nim obniżonej samooceny, bądź naruszy jego godność osobistą.

W zakładzie tym samym obowiązuje bezwzględny zakaz:

a) *dyskryminacji, tj. nierównego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;*

b) *nękania, tj. zachowania wobec drugiej osoby wzbudzającego u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność;*

oraz

c) *maltretowania, a więc znęcania się fizycznego lub psychicznego nad osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy;*

d) *mobbingu tj.: na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.*

2. *W przypadku wystąpienia, w trakcie procesu rekrutacji lub okresu zatrudnienia, jakichkolwiek zachowań noszących cechy dyskryminacji, nękania i maltretowania osoba, której prawa osobiste zostały w ten sposób chociażby śladowo naruszone, winna skierować pisemną skargę do Pracownika sprawującego zarząd nad danym działem organizacyjnym bądź zakładem, a więc bezpośrednio do Pracodawcy.*

3. *Skarga, o której mowa w ust. 2, winna zawierać opis stanu faktycznego, a w szczególności dokładne zdefiniowanie zachowania naruszającego, w opinii skarżącego, jego prawa osobiste oraz określenie osób, które takiego zachowania się dopuściły, a także innych osób, które przy zdarzeniu były obecne.*

4. *Adresat skargi obowiązkowo potwierdza pisemnie jej otrzymanie, a następnie bezzwłocznie, nie później aniżeli w ciągu 5 dni roboczych, udzieli stosownej pisemnej odpowiedzi i w przypadku stwierdzenia naruszeń, o których mowa powyżej, poinformuje o wdrożonych działaniach zapobiegawczych i korygujących, bądź w przypadku stwierdzenia bezpodstawności skargi, pozostawi ją bez rozpoznania powiadamiając jednocześnie skarżącego.*

5. Każdy zatrudniony Pracownik jest uprawniony do skierowania do osób kierujących zakładem skargę za pośrednictwem której ma możliwość poinformowania Pracodawcy o sytuacjach lub zachowaniach będących potencjalnie lub bezpośrednio – nękaniami, maltretowaniem, mobbingiem lub dyskryminacją.

6. Pracodawca w przypadku powzięcia wiadomości o występowaniu wymienionych powyżej nieprawidłowości wdroży bezzwłocznie wszelkie dostępne prawem działania, mające na celu przywrócenie stanu zgodnego z prawem, a co za tym idzie będzie uprawniony do zastosowania wobec osób winnych naruszeń odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej."

3. w § 5 ust. 2 dopisuje się punkty 10 i 11:

„10) Umożliwienie przeprowadzenia kontroli trzeźwości lub na obecność środków o podobnym działaniu jak alkohol. W przypadku nie umożliwienia kontroli, przeprowadzenie takiej kontroli zleca się organom policji. Osoba przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół z kontroli. Protokół sporządza się również, gdy Pracownik odmawia poddania się badaniu.

11) Ponieść koszty badania w razie stwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu lub innych środków odurzających."

4. Wykreśla się § 12.

5. Dopisuje się Dział Va o następującym brzmieniu:

„V a

PRACA ZDALNA

§12

1. Pracownicy zatrudnieni na wszystkich stanowiskach, na których jest to możliwe i dopuszczalne, mogą, po uprzednim uzyskaniu zgody Pracodawcy, świadczyć pracę w formie zdalnej.

2. Miejscem pracy zdalnej z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania może być nie tylko miejsce zamieszkania ale również inne miejsce, które Pracownik jest zobowiązany zgłosić Pracodawcy podając nowy adres i okres świadczenia pracy z tego miejsca. Przed przystąpieniem do pracy zdalnej, w określonym miejscu, Pracownik musi uzyskać zgodę Pracodawcy na pracę pod wskazanym adresem.

3. Praca zdalna jest możliwa wyłącznie na terenie kraju. Nie jest dopuszczalne świadczenie pracy zdalnej z za granicą.

4. Zgoda na pracę zdalną jest obligatoryjna, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy, wobec:

- a) kobiet w ciąży;
- b) wychowujących dzieci do ukończenia czterech lat;
- c) opiekujących się osobą z rodziny lub inną osobą w gospodarstwie domowym;
- d) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- e) pracownika-rodzica dziecka m.in. legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,
- f) posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

5. Brak zgody na pracę zdalną grup osób wymienionych w punkcie 4 musi być pisemnie uzasadniony obiektywną przeszkodą ze względu na organizację lub rodzaj pracy.

6. Praca zdalna jest niedopuszczalna w szczególności wobec prac:

- a) szczególnie niebezpiecznych;
- b) powodujących przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- c) powodujących znaczne zabrudzenia;
- d) stwarzających niebezpieczeństwo powstania niebezpiecznych czynników chemicznych lub biologicznych.

7. Pracodawca ma prawo nakazać pracę zdalną na wypadek zaistnienia zdarzeń takich jak np.: stan epidemii, stan nadzwyczajny, stan zagrożenia epidemicznego oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Nadto praca zdalna może być nakazana w okresie, w którym zapewnienie przez Pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy Pracownika, nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

8. Wydanie polecenia będzie możliwe wówczas, gdy Pracownik, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

9. Praca zdalna okazjonalna może być udzielona na wniosek Pracownika (niewiążący, Pracodawca może odmówić jego uwzględnienia) w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym.

Z uwagi na jej szczególny charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej (np.: obowiązek zapewnienia materiałów i narzędzi pracy).

10. Pracodawca ma prawo kontroli Pracownika w miejscu wykonywania pracy zdalnej w zakresie jej wykonywania oraz przestrzegania zasad BHP.

11. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie znajdą właściwe przepisy kodeksu pracy.

12. Szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej są określone w Regulaminie Pracy Zdalnej obowiązującym u Pracodawcy oraz w Porozumieniu pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą lub w stosownym poleceniu."

6. Dopisuje się § 37a:

„§ 37a

1. Pracodawca, celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przeprowadza wrywkową, prewencyjną kontrolę trzeźwości oraz kontrolę na brak obecności innych środków odurzających pracowników zatrudnionych na stanowiskach we wszystkich działach.

2. Warunki prowadzonych kontroli:

a) kontrole mogą być przeprowadzane codziennie w godzinach pomiędzy 7:00 a 16:00;

b) kontrole trzeźwości przeprowadzane będą przy użyciu alkomatu posiadającego aktualną homologację;

c) kontrole na obecność innych środków odurzających przeprowadzane będą przy użyciu odpowiednich urządzeń;

d) z przeprowadzonych kontroli, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu lub innych środków odurzających we krwi skontrolowanego pracownika, sporządzony będzie protokół, który będzie podpisany przez Pracownika kontrolowanego, Pracownika kontrolującego oraz jednego świadka;

e) kontrole przeprowadzane będą przy wejściu na teren zakładu;

f) przez środki odurzające rozumie się w szczególności: opioidy, amfetaminę i jej analogi, kokainę, tetrahydrokanabinole, benzodiazepiny;

g) w przypadku pozytywnego wyniku opisanej kontroli, Pracodawca nie dopuszcza Pracownika do pracy.

3. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie znajdą przepisy kodeksu pracy i właściwych w tym zakresie Rozporządzeń."

§ 2

1. Pozostała treść niniejszego Regulaminu nie ulega zmianie.
2. Wprowadzone zmiany wchodzi w życie z dniem 07 kwietnia 2023 r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY
RADY NADZORCZEJ

Marcin Wojciechowski

