

Zarządzenie Nr 12/2026

Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu

z dnia 17 września 2026 roku

w sprawie wprowadzenia Procedury Kontroli Pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu (narkotyki)

Na podstawie Art. 22^{1e} Kodeksu pracy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) oraz § 18 Regulaminu Pracy Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu wprowadzonego Zarządzeniem Nr 4 /2023 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu z dnia 23 maja 2023 roku. zarządzam, co następuje:

§ 1. Po uzgodnieniu treści z Komisją Zakładowa MOZ NSZZ „Solidarność” Pilkington Polska Sp. z o.o. przy Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu

§ 2. Wprowadzam Procedurę Kontroli Pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu (narkotyków), która stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3. Zobowiązuje się pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji do zapoznania się z treścią Procedury, która stanowi integralna część Regulaminu Pracy Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu wprowadzonego Zarządzeniem Nr 4/2023 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu dnia 25 maja 2023 r.

§ 4. Wykonanie zarządzenia powierzam Kierownikom Obiektów MOSIR

§ 5. Zarządzenie i Instrukcja wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu

Opracował:
Dorota Górecka
ds. Administracyjnych
Marek Rybak

DYREKTOR
MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI
Jerzy Żyła

RADCA PRAWNY
Bernadetta Marek-Folta

PROCEDURA KONTROLI PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIEM DO ALKOHOLU (NARKOTYKÓW)

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza procedura określa zasady, zakres i sposób przeprowadzania kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu (substancji odurzających, narkotyków) w **Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu**
2. Celem wprowadzenia procedury jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników oraz innych osób, a także ochrona mienia pracodawcy.
3. Kontrola dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, jak również osób wykonujących zadania na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, dzieło) oraz kontraktów B2B

§ 2. Formy i przesłanki kontroli

1. Kontrola pracowników może być realizowana w dwóch formach:
 - o **Kontrola prewencyjna:** prowadzona jest w sposób wyrywkowy, losowy lub regularny wobec grupy pracowników danego obiektu MOSiR.
 - o **Kontrola doraźna:** Przeprowadzana w sytuacji uzasadnionego podejrzenia, że dany pracownik stawiał się w pracy pod wpływem środków odurzających lub spożywał je w czasie pracy (np. nienaturalne zachowanie, bełkotliwa mowa, zaburzenia równowagi, pobudzenie).

§ 3. Sposób i przebieg kontroli

1. Kontrolę przeprowadza pracodawca lub osoba przez niego pisemnie upoważniona.
2. Badanie odbywa się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego – za pomocą **narkotestów ślinowych** posiadających odpowiedni certyfikat oraz ważną kalibrację.
3. Przebieg kontroli musi szanować godność oraz inne dobra osobiste pracownika. Badanie powinno odbywać się w wydzielonym pomieszczeniu, bez udziału osób trzecich (z wyjątkiem ewentualnego świadka).
4. Z przeprowadzonego badania sporządza się krótki protokół, w którym odnotowuje się: datę, godzinę, dane pracownika, powód kontroli oraz jej wynik. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.
5. Protokół z przeprowadzonej kontroli podpisują Kontrolujący, Kontrolowany oraz, jeżeli uczestniczył w kontroli, świadek. W przypadku odmowy podpisania protokołu przez Kontrolowanego, Kontrolujący odnotowuje ten fakt w protokole, wskazując,

o ile jest to możliwe, przyczynę odmowy. Protokół przekazuje się Dyrektorowi do dalszego postępowania zgodnie z niniejszą Procedurą.

§ 4. Postępowanie w przypadku wyniku pozytywnego lub odmowy badania

1. W przypadku uzyskania pozytywnego wyniku testu lub kategorycznej odmowy poddania się badaniu przez pracownika, pracodawca ma prawny obowiązek **natychmiastowego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy**.
2. Jeżeli pracownik kwestionuje wynik narkotestu lub odmawia poddania się mu, każda ze stron (pracodawca oraz pracownik) ma prawo żądać **wezwania Policji** w celu przeprowadzenia weryfikacyjnego badania krwi lub moczu.
3. Na podstawie pisemnej lub ustnej odmowy kontroli ze strony pracownika pracodawca ma prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę zgodnie z § 18 Regulaminu Pracy obowiązującym w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu.
4. Czas spędzony na badaniu przez Policję uznaje się za usprawiedliwiony. Koszty badania laboratoryjnego pokrywa pracodawca, chyba że wynik potwierdzi obecność narkotyków – wówczas kosztami można obciążyć pracownika.

§ 5. Konsekwencje służbowe

1. Stawienie się do pracy pod wpływem narkotyków lub ich zażywanie w miejscu pracy traktowane jest jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Wobec pracownika mogą zostać wyciągnięte następujące konsekwencje:
 - o Kara porządkowa (upomnienie, nagana lub kara pieniężna).
 - o Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (**zwolnienie dyscyplinarne** na podstawie art. 52 Kodeksu pracy).


DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
Zatwierdzam do realizacji
Jerzy Żyła

Treść Instrukcji uzgodniono z:

1. Komisja Zakładowa MON NSZZ „Solidarność” Pilkington Polska Sp. z o.o. przy Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu


(podpis Przewodniczącego Związku)

**PROTOKÓŁ Z KONTROLI NA OBECNOŚĆ ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH
PODOBIE DO ALKOHOLU (NARKOTYKI)**

Sporządzono w dniu.....

Dane personalne pracownika:

Imię i Nazwisko

PESEL/Nr dowodu osobistego.....

Informacje o chorobach pracownika mogących mieć wpływ na wynik kontroli.

.....
.....

Powód Kontroli:

.....
.....
.....
.....

Wynik kontroli:

.....
.....

Podpisy osób obecnych przy Kontroli:

1.
2.
3.

.....
podpis badanego pracownika