

Zarządzenie

Zarządu spółki Hanke Tissue Sp. z o.o.

z dnia 18.02.2016r.

w sprawie wdrożenia Polityki antyalkoholowej i antynarkotykowej

1. Wdraża się Politykę antyalkoholową i antynarkotykową Hanke Tissue Sp. z o.o., która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 18.02.2016r.

Hanke Tissue Sp. z o.o.
P R E Z E S
dr inż. Robert Błaszczykowski

Prezes Hanke Tissue Sp. z o.o.

Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa

Hanke Tissue Sp. z o. o.

z dnia 18.02.2016 r.

§ 1

Hanke Tissue Sp. z o.o. stosuje politykę zerowej tolerancji wobec alkoholu i narkotyków. Polityka zerowej tolerancji dla alkoholu i narkotyków dotyczy nas wszystkich, jak również współpracowników i partnerów biznesowych.

Zarząd Hanke Tissue Sp. z o.o. deklaruje, że zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy należy do podstawowych celów Spółki.

Kierownictwo Hanke Tissue dąży do kształtowania postaw i zachowań propagujących zdrowy styl życia.

§ 2

Ilekrót w polityce antyalkoholowej i antynarkotykowej jest mowa o:

1. Pracodawcy / Spółce – rozumie się przez to Hanke Tissue Sp. z o.o. z siedzibą w Kostrzynie nad Odrą;
2. Pracownikowi – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Hanke Tissue Sp. z o.o.;
3. Polityce – rozumie się przez to Politykę antyalkoholową i antynarkotykową Hanke Tissue Sp. z o.o.

§ 3

Używanie alkoholu, narkotyków bądź innych zakazanych substancji psychoaktywnych stwarza zagrożenie zarówno dla osoby będącej pod jej wpływem jak i dla innych.

W celu eliminacji tego zagrożenia Zarząd Hanke Tissue wymaga, aby na terenie Spółki obowiązywały zasady:

1. Zabronione jest przebywanie pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych zakazanych substancji psychoaktywnych;
2. Zabronione jest spożywanie alkoholu i używanie narkotyków i innych zakazanych substancji psychoaktywnych;
3. Zabronione jest wnoszenie i rozprowadzanie alkoholu, narkotyków i innych zakazanych substancji psychoaktywnych.

§ 4

Bezpośredni przełożony jest obowiązany do sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników zasad wymienionych w § 3.

§ 5

1. Pracownik, który przybył do pracy w stanie nietrzeźwości lub który wprowadził się w taki stan w czasie pracy, nie zostanie dopuszczony do pracy lub zostanie odsunięty od wykonywania pracy. Niedopuszczenie do pracy lub odsunięcie od pracy jest w takim przypadku traktowane jak nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
2. Stawiając pracownikowi zarzut nietrzeźwości należy podać uzasadnienie takiego zarzutu.
3. Decyzję o dopuszczeniu lub odsunięciu od pracy podejmuje pracodawca lub osoba przez niego upoważniona.
4. Pracownika, o którym mowa w ust. 2, należy pouczyć o przysługującym mu prawie żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości, które może obejmować badanie zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, w krwi lub moczu. Jednocześnie należy uprzedzić pracownika, iż w razie potwierdzenia wynikiem badania, że znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu, obciążony zostanie kosztami tego badania.
5. W razie niezgłoszenia przez pracownika żądania przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust.4, ustalenie naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości może nastąpić na podstawie:
 - a. badania stanu trzeźwości przez pomiar zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, badanie krwi, badanie moczu.
 - b. oświadczenia pracownika co do zarzucanego mu przewinienia,
 - c. zeznań świadków,
 - d. oględzin lekarskich.

6. Czynności o których mowa w ust 5a dokonuje organ powołany do ochrony porządku publicznego np. policja, straż miejska przy użyciu tzw. alkomatu. Zabieg pobrania krwi wykonuje fachowy pracownik służby.
7. Z czynności, o których mowa powyżej należy niezwłocznie sporządzić protokół. Oryginał protokołu należy przekazać do działu personalnego, a odpis – doręczyć pracownikowi.
8. Protokół powinien zawierać:
 - a. dane osoby zgłaszającej naruszenie obowiązku trzeźwości lub informację ogólną o zgłoszeniu,
 - b. określenie czasu i miejsca przyjęcia zgłoszenia,
 - c. dane osobowe pracownika podejrzanego o naruszenie obowiązku trzeźwości oraz opis sposobu i okoliczności naruszenia tego obowiązku,
 - d. krótki opis podejmowanych w trakcie postępowania czynności (w tym adnotacje o ewentualnym niewyrażeniu zgody przez pracownika na poddanie się badaniu stanu trzeźwości),
 - e. wskazanie dowodów, świadków itp.,
 - f. datę sporządzenia protokołu, czas prowadzenia postępowania, czytelny podpis osoby sporządzającej protokół i osoby podejrzanego o naruszenie obowiązku trzeźwości,
 - g. załączone dowody, w tym protokoły przesłuchań świadków, wyniki badań na zawartość alkoholu oraz wnioski lub decyzje dyscyplinarne.

§ 6

1. Zabronione jest używanie, znajdowanie się pod wpływem, rozprowadzanie lub posiadanie środków odurzających i/lub substancji psychotropowych przez pracownika w czasie pracy, w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy lub w miejscu pracy.
2. Wobec pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie używania środków odurzających i/lub substancji psychotropowych stosuje się odpowiednio procedury opisane w § 5.

§ 7

Zasady Polityki odnoszą się do:

1. Wszystkich pracowników Spółki;
2. Wszystkich pracowników firm podwykonawczych;
3. Gości przebywających na terenie Spółki.

§ 8

1. Przestrzeganie niniejszej polityki jest obowiązkiem każdego pracownika Spółki i firm z nią kooperujących.
2. Przełożeni są odpowiedzialni za zapoznanie z Polityką swoich podwładnych, a kierownictwo pełni nadzór nad jej przestrzeganiem.

§ 9

1. Wszelkie naruszenia Polityki zgłaszane są do Prezesa.
2. Każde naruszenie zasad niniejszej Polityki jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika i skutkuje jego usunięciem z terenu Spółki oraz podjęciem przez Pracodawcę działań dyscyplinarnych, włącznie ze zwolnieniem Pracownika, który dopuścił się naruszenia.
3. Każde naruszenie zasad niniejszej polityki przez inną osobę niż wymienione w pkt.2 skutkuje jej usunięciem z terenu Spółki oraz wszczęciem postępowania dyscyplinarnego zgodnie z umową kooperacyjną.

Hanka Tissue Sp. z o.o.
P R E Z E S
dr inż. Robert Szczęsowski
Prezes Spółki