

ALCOHOL Y LUGAR DE TRABAJO SIN DROGAS

El distrito reconoce el abuso de alcohol y otras drogas como un problema potencial de salud y seguridad, y es la intención y la obligación del distrito proporcionar un ambiente de trabajo libre de drogas, saludable, seguro y protegido. Por lo tanto, la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal de alcohol o una sustancia controlada en las instalaciones del distrito o mientras se realizan negocios fuera de las instalaciones del distrito está absolutamente prohibido por el distrito. Los empleados tienen prohibido presentarse a trabajar con alcohol o sustancias controladas sin receta en su sistema.

Los empleados deben, como condición de empleo, cumplir con los términos de esta política y notificar al distrito de cualquier condena penal por estatuto de drogas por una violación que ocurra en las instalaciones del distrito o mientras realizan negocios del distrito fuera de las instalaciones. Cualquier persona que viole esta política estará sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Los empleados recibirán una copia de esta política según lo exija la ley.

REFERENCIA LEGAL .: Estatutos de Wisconsin

111.35 (Uso de productos legales durante el horario laboral y no laboral)

125.09 (posesión de alcohol prohibida en los terrenos de la escuela) Capítulo 961 (Ley de Sustancias Controladas)

Ley sobre el lugar de trabajo libre de drogas de 1988

CRUZ REF .: 4223 - Mala conducta del personal

4231 - Exámenes físicos del personal 4233 - Programa de asistencia al empleado 4362 - Disciplina del empleado Manual del empleado

REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS: Ninguno REVISADO: 27 de junio de 2000

23 de septiembre de 2014

28 de octubre de 2014

28 de marzo de 2017

REGLA 4221

ALCOHOL Y LUGAR DE TRABAJO SIN DROGAS

1. Se espera y se requiere que los empleados se presenten a tiempo al trabajo y en una condición libre de alcohol y otras drogas y que permanezcan así mientras están en el trabajo.
2. El distrito reconoce la dependencia del alcohol y otras drogas como una enfermedad y un problema de salud importante. Se alienta a los empleados que necesitan ayuda para lidiar con sustancias controladas a utilizar el Programa de Asistencia al Empleado del distrito. Los esfuerzos de conciencia para buscar dicha ayuda no pondrán en peligro el trabajo de un empleado, y las autorreferencias no se anotarán en ningún registro de personal. Las referencias de supervisión se anotarán en el registro de personal del empleado.
3. Las violaciones de la política del distrito sobre el lugar de trabajo libre de alcohol y drogas en el lugar de trabajo resultarán en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y pueden tener consecuencias legales.
4. Los empleados deben reportar cualquier condena bajo un estatuto criminal de drogas por violaciones a la política que ocurran dentro o fuera de las instalaciones del distrito mientras realizan negocios del distrito. Un informe de una condena debe hacerse dentro de los cinco días posteriores a la condena a la Oficina del Superintendente / designado. El superintendente o persona designada deberá notificar a la agencia federal correspondiente dentro de los 10 días posteriores a la recepción de un informe de una condena por drogas que involucre a un empleado involucrado en el desempeño de una subvención federal.