

Escuelas, comunidades y lugares de trabajo libres de drogas

La junta tiene la obligación con el personal, los estudiantes y los ciudadanos de tomar medidas razonables para proporcionar un lugar de trabajo razonablemente seguro y brindar seguridad y un desempeño de alta calidad a los estudiantes a quienes sirve el personal.

Para los fines de esta política, el "lugar de trabajo" se define como el sitio para la realización del trabajo realizado, que incluye el trabajo realizado en relación con una subvención federal. El "lugar de trabajo" incluye cualquier edificio del distrito o cualquier propiedad del distrito; cualquier vehículo propiedad del distrito o cualquier otro vehículo aprobado por el distrito utilizado para transportar estudiantes hacia y desde la escuela o actividades escolares; y fuera de la propiedad del distrito durante cualquier actividad, evento o función patrocinada o aprobada por la escuela, como una excursión o un evento deportivo, donde los estudiantes estén bajo la jurisdicción del distrito, lo que también podría incluir trabajo con una subvención federal.

Comportamiento prohibido

Para ayudar a mantener una escuela, comunidad y lugar de trabajo libres de drogas, no se tolerarán los siguientes comportamientos:

- A. Presentarse al trabajo o al lugar de trabajo bajo la influencia del alcohol, sustancias ilegales y/o controladas, incluida la marihuana (cannabis) y esteroides anabólicos.
- B. Usar, poseer, transmitir alcohol, sustancias ilegales y/o controladas, incluida la marihuana (cannabis) y esteroides anabólicos, en cualquier cantidad, de cualquier manera y en cualquier momento en el lugar de trabajo.
- C. Cualquier miembro del personal condenado por un delito atribuible al uso, posesión o venta de sustancias ilegales y/o controladas, incluida la marihuana (cannabis) y los esteroides anabólicos, estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.
- D. Usar propiedad del distrito o la posición del miembro del personal dentro del distrito para producir o traficar alcohol, sustancias ilegales y/o controladas, incluyendo marihuana (cannabis) y esteroides anabólicos.
- E. Usar, poseer o transmitir sustancias ilegales y/o controladas, incluyendo marihuana (cannabis) y esteroides anabólicos.

Requisitos de notificación Cualquier

miembro del personal que esté tomando medicamentos recetados o de venta libre será responsable de consultar al médico y/o farmacéutico que prescribe para determinar si el medicamento puede interferir con el desempeño seguro de su trabajo. Si el uso de un medicamento podría comprometer la seguridad del miembro del personal, de otros miembros del personal, de los estudiantes o del público, es responsabilidad del miembro del personal utilizar los procedimientos personales apropiados (p. ej., utilizar licencia, solicitar un cambio de funciones o notificar a su personal). (a su supervisor sobre posibles efectos secundarios) para evitar prácticas inseguras en el lugar de trabajo. Si un miembro del personal notifica a su supervisor que el uso de medicamentos podría comprometer el desempeño seguro de su trabajo, el supervisor, en conjunto con el distrito

departamento de recursos humanos, luego determinará si el miembro del personal puede permanecer en el trabajo y si será necesaria alguna restricción laboral.

Como condición de empleo, cada empleado notificará a su supervisor sobre una condena por cualquier infracción penal del estatuto de drogas que ocurra en el lugar de trabajo. Dicha notificación se realizará a más tardar 5 días después de dicha condena. El distrito informará a la agencia federal otorgante dentro de los 10 días posteriores a dicha condena, independientemente de la fuente de la información.

Acción disciplinaria Cada

empleado será notificado de la política y los procedimientos del distrito con respecto a la actividad de drogas de los empleados en el trabajo. Cualquier miembro del personal que viole cualquier aspecto de esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Como condición de elegibilidad para la reinstalación, se le puede exigir a un empleado que complete satisfactoriamente un programa de tratamiento o rehabilitación de drogas aprobado por el distrito, a expensas del empleado. Nada en esta política se interpretará para garantizar el reintegro de cualquier empleado que viole esta política, ni el distrito incurre en ninguna obligación financiera por el tratamiento o rehabilitación ordenado como condición de elegibilidad para el reintegro.

El distrito puede notificar a las agencias policiales sobre la violación de esta política por parte de un miembro del personal a discreción del distrito o tomar otras acciones que el distrito considere apropiadas.

Referencias cruzadas:

5280 - Separación del Empleo
4215 - Uso de Tabaco, Productos de Nicotina y Dispositivos de Entrega
5201 - Escuelas, comunidades y lugares de trabajo libres de drogas
3423 - Administración Parental de Marihuana con Fines Médicos
Propósitos

Referencias legales:

RCW 69.50.435 Violaciones cometidas en o sobre ciertos lugares o instalaciones públicas —Sanción adicional — Defensas — Construcción — Definiciones 41
USC 8103 Requisitos de un lugar de trabajo libre de drogas para beneficiarios de subvenciones federales 21 USC 812 Ley de Sustancias Controladas 20 USC 7101-71187 Seguro y libre de drogas Ley de Escuelas y Comunidades [modificada por el Título IV – Escuelas del Siglo XXI]

Recursos de gestión:

2019 - Edición de política de julio

2015 - Edición de diciembre

2013 - Edición de febrero

2011 - Edición de diciembre

Policy News, febrero de 1999 Los conductores de autobuses siguen sometidos a pruebas de
detección de marihuana

Fecha de adopción:

Clasificación: Esencial Fechas

de revisión: 04.98; 12.11; 02.13; 09.16; 03.10.20