
Resumen Declaración de Política

El Lugar de Trabajo Libre de Drogas

Our Company se ha comprometido a mantener un ambiente seguro, libre de trabajo sano y drogas para todos nuestros empleados. Con tal, nuestra Compañía ha instituido un programa de prevención de drogas y los empleados programa de pruebas que se aplica a todos los empleados de nuestra empresa, para incluir a los empleados a regulación federal, como se indica en el título 49 CFR Parte 199(P.H.M.S.A), 382(F.M.C.S.A), 655(F.T.A) y el Título 14 CFR Parte 121, Apéndice I & J(F.A.A). Este Resumen de la política, para incluir a nuestra Política de ampliarse, se aplicara a todas las personas que realizan negocios en nombre de nuestra organización, a fin de incluir todos los empleados pagados o no pagados, contratistas, subcontratistas, los solicitantes, estudiantes o empleados arrendados. Nuestra Compañía, bajo su autoridad independiente, requiere que todos nuestros candidatos y empleados a adherirse a los más alto de las normas, tales como nuestra Política de excederán los requisitos señalados en los reglamentos federales y estatales. En un esfuerzo por ayudar a nuestros valiosos empleados, nuestra empresa ha establecido una auto-ayuda de Asistencia al Empleado Programa, que ofrece libre de drogas y el alcohol materiales educativos y servicios confidenciales de referencia llamando al 1-800-662-HELP.

Drogas y Pulmonares Pruebas de Alcohol

Comania podrá solicitar, bajo su propia autoridad independiente, una o combinación de pruebas, con orín, pelo, unas, saliva, sangre, aliento o cualquier otro método para determinar nuestro empleado/solicitantes estado libre de drogas. Todas las muestras de orina se proyectara a través de FDTS, Inc. y su Departamento de Salud y Servicios Humanos / Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental, laboratorios certificados para las anfetaminas, la MDMA, marihuana, cocaína, opiáceos, heroína y PCP en un mínimo. Cualquier muestra de ensayo " Positivos" en la pantalla inicial se confirma de forma automática a través de GC/MS y los resultados de estos serán revisados con el empleado / solicitante por nuestras empresas Oficial de Revisión Medica (MRO). Esta será la única oportunidad de el empleado para poder discutir "Positivos" resultados del examen con el médico. Toda la información solo debe ser discutida entre el donante y el médico (no a la empresa o con el colector). Todas las pruebas del D.O.T. mandato se llevara a cabo de conformación con el Título 49 CFR parte 40, con las pruebas adicionales que se desarrollara bajo la autoridad independiente de la Compañía. Con tal, las siguientes pruebas se requerirá de todas los empleados y / o solicitantes de empleo.

PRE-EMPLEO:

Las pruebas Pre-Empleo de drogas será requerirá de todos los solicitantes de empleo, que han recibido una oferta Condicional de empleo. Los empleados actuales que se están trasladando desde una posición no-sensibles de seguridad, en una posición del DOT regulado o relacionadas con la seguridad también serán obligadas a someterse a las pruebas previas a a colocación. Además, cualquier empleado que fue eliminado de pruebas al azar durante 30 días o más, tendrá Que someterse a una prueba, antes de impuestos para la reanudación de la empresa. Los solicitantes del DOT reguladas también será necesario su consentimiento para dos años "Liberación de la Información" de los empresarios más allá de la demandante, relativa a la historia de drogas y con el alcohol. Cualquier "verificado positivo por el médico" resultado de la prueba de drogas, alcohol de la respiración de lectura o por encima del 0,04% BrAC o la denegación de cualquier prueba constatada durante la investigación, que no ha ben autorizada por la SA.P., dará lugar a la negación de los solicitantes de empleo. Nuestra empresa no permite que vuelva a las pruebas después de un confirmada "positiva por medico" o "Negativa a prueba" resultado. Refiérase a la Sección 16 de nuestra política se extendió por más detalles.

AZAR:

Todos los empleados y D.O.T. empleados regulados deberán someterse a pruebas aleatorias de drogas y alcohol en el aliento, a no ser restringido por la ley del Estado. Si restringido por la ley estatal, sólo los empleados que trabajan en un "relacionadas con la seguridad" posición se debe presentar al azar pruebas y sin previo aviso. Todas las pruebas al azar se llevarán a cabo sólo durante el tiempo de trabajo del empleado compensada. Selecciones al azar serán realizados utilizando equipo FDTS, Inc. genera programa de selección aleatoria, que serializa y certifica que todas las selecciones al azar. La empresa también podrá exigir pruebas al 100% de referencia de todos "relacionadas con la seguridad" o D.O.T empleados regulados en cualquier momento, para incluir pruebas de referencia de un equipo específico o por turnos. Todos los empleados tendrán la misma oportunidad de ser seleccionado, en cada ocasión para la prueba. Para obtener una lista de las posiciones cubiertas, por favor consulte la Política de Empresa extendida disponible en el Departamento de Personal. Al azar de drogas y alcohol para D.O.T. empleados regulados se llevará a cabo en o por encima del D.O.T mínimas anuales, según lo publicado en el Registro Federal.

DESPUES DEL ACCIDENTE:

Todos los empleados están obligados a una prueba de drogas y alcohol en el aliento inmediatamente después de cualquier incidente, con resultado de muerte, lesiones corporales que requieran tratamiento médico profesional fuera de la escena del incidente o cuando cualquier vehículo tiene que ser remolcado fuera de la escena del incidente. Además, en virtud de las Empresas propia autoridad, cualquier empleado o grupo de empleados, deberán someterse a las pruebas de drogas y de aliento alcohólico, inmediatamente después de cualquier incidente que se ha traducido en daños a la propiedad que necesitan una corrección profesional (no un cero simple en pintura, pero un hueco en el equipo dará lugar a las pruebas no DOT). Esto incluye la comprobación de cualquiera o todos los empleados que la Compañía determine tiene o puede haber sido un factor que contribuye en el incidente / accidente. El empleado(s) no se debe permitir que conducir o realizar cualquier tipo de "relacionada con la seguridad" deber de la Compañía, hasta que los resultados del examen se comunican al Designado representante de la entidad empleadora (DER) de FDTS, Inc., Inc. Si en la duda, reporte para una prueba.

CAUSA RAZONABLE:

Un empleado, que el empleador determina que puede estar trabajando bajo la influencia o es sospechoso de violar la sección después de estar entre esta Política, serán obligadas a someterse a pruebas de drogas inmediata y alcohol en el aliento. El empleado debe ser transportado a FDTs, Inc. para la prueba. El empleado no debe ser permitido manejar o realizar cualquier tipo de "safety-relatad" derecho a la organización hasta que los resultados del examen se comunican al Designado representante de la entidad empleadora (DER) de FDTs, Inc., Inc. Todos los supervisores están obligados a informar de cualquier violación, sin demora, al Presidente de la empresa o DER

Todos los solicitantes y los empleados están obligados a no consumir drogas o alcohol durante el empleo con nuestra compañía. Como tal, todo el personal que se les prohíbe tener cualquier cantidad detectable de drogas ilegales o alcohol (o por encima del .01% BAC) dentro de su sistema corporal, durante el tiempo de trabajo remunerado, o al representar a la Sociedad. Esto incluye, pero no se limita a, todo el tiempo mientras que la empresa en la propiedad o al realizar negocios en nombre de la Compañía o mientras la operación de vehículos de la empresa o el equipo. Esto incluye todos los tiempo compensado, sin remunerados tiempo de pausa, estando en posesión de un vehículo de la compañía o mientras el empleado está en uniforme de la empresa. Todos los solicitantes y los empleados se les prohíbe poseer, distribuir, distribución, fabricación, consumir, vender, transferir, o de cualquier manera alentar a la venta, posesión o consumo de drogas ilegales, el alcohol (en cualquier forma) o cualquier otro "legalmente obtenido" menoscabar sustancias, a fin de incluir los medicamentos prescritos por un médico fuera de los Estados Unidos de América. Si el empleado está tomando algún medicamento prescrito legalmente de una licencia médica o Doctor EE.UU. más de los medicamentos o sustancias que pueden provocar un trastorno, el empleado debe notificar al empleador acerca de posibles alteraciones del empleado, antes de realizar funciones relacionadas con la seguridad. Para garantizar la seguridad, mientras toma medicamentos que han sido debidamente prescritos por un doctor médico EE.UU., la organización podrá exigir a un empleado o solicitante de someterse a una evaluación de la aptitud para el servicio médico y autorización médica antes de reanudar o entrar en una "relacionadas con la seguridad" deber. Recetas escritas expedidos fuera de la dura menos Unidos, como México o Canadá, no será aceptada.

La organización NO permite que la utilización de la "marihuana medicinal", "legalmente" la marihuana obtenidos o cualquier otra mente alterar la sustancia. Por otra parte, esta práctica se considera que la conducta prohibida, incluso si el empleado o solicitante posee un Estado emitió el "Marihuana Medicinal Carda", "Autorización del médico" o "reclamaciones Estado legalización". Esta sustancia está prohibida por la ley federal y no se considera una droga "prescripción". Por lo tanto, cualquier uso de la marihuana o buscar parecidos- están prohibidos. Todos los empleados y supervisores son necesarios para apoyar esta política y reportar cualquier sospecha de violaciones, sin demora. Todo el personal está prohibido rechazar, obstaculizar, retrasar, interferir o de alguna manera intentar anular o interrumpir la recolección o proceso de prueba. Esto incluye negarse a someterse a prueba, no presentarse a una cita del examen, los informes finales para la prueba, dejando el lugar de recogida, sin seguir el colector / instrucciones verbales supervisores, discutiendo con o amenazar al colector de muestras, el suministro de información engañosa, proporcionando un fuera de muestra de orina de la temperatura, añadir nada a la muestra de orina o cualquier conducta que tiene por objeto interferir, obstaculizar o impedir la recopilación o proceso de prueba. Por favor, consulte nuestra Política extendida disponible dentro de nuestro Departamento de Recursos Humanos para más detalles. Gracias por su apoyo y dedicación para mantener un lugar de trabajo libre de drogas!

CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADO Y RECONOCIMIENTO

He recibido una copia de esta declaración resumió la política y yo entiendo que puedo obtener y/ o Revisión de la política de las empresas ampliar el abuso de sustancias en contacto con el Departamento de Recursos Humanos. Después de leer estas Políticas, estoy de acuerdo y libremente su consentimiento para trabajar en estas condiciones de empleo. Además, yo autorizo FDTs, Inc. y sus agentes de revelar cualquier y todos los resultados de las pruebas e información de apoyo a mi empleador, sin una dirección mas o consentimiento. Yo entiendo que cualquier violación de esta política pueden dar lugar a mi despido inmediato



SOLICITANTE/ NOMBRE DEL EMPLEADO

CONSENTIMIENTO del solicitante/ Firma del Empleado Fecha