

**ZARZĄDZENIE NR 15/2023**  
**MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO**  
**z dnia 21 lutego 2023 r.**

**zmieniające Regulamin Pracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego**

Na podstawie art. 43 ust. 3 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2094) oraz art. 104<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240) zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu nr 46/2020 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 10 czerwca 2020 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu zmienionego zarządzeniami: nr 14/2021 z dnia 22 lutego 2021 r., nr 46/2022 z dnia 17 maja 2022 r. oraz nr 6/2023 z dnia 30 stycznia 2023 r. w załączniku wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 8:
  - a) w ust. 4 po pkt 8 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 9 w brzmieniu:  
„9) wyznaczonych przez dyrektora pracowników Kancelarii Sejmiku.”,
  - b) ust. 6 otrzymuje brzmienie:  
„6. Pracownikom na stanowiskach: rzecznika prasowego, kierowcy oraz, o których mowa w ust. 4 w pkt 8 i 9 dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin z jednoczesnym zachowaniem przeciętnie 40 godzinowego, pięciodniowego tygodnia pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym, zgodnie z harmonogramami czasu pracy ustalonymi przez właściwy merytorycznie departament. Harmonogramy ustalane są w oparciu o zasadę dopuszczającą rozpoczynanie przez pracowników pracy o różnych godzinach z zachowaniem norm dobowego i tygodniowego odpoczynku.”;
- 2) w § 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:  
„1. Dla pracowników Urzędu, z wyłączeniem portierów, kierowców oraz osób, o których mowa w § 8 w ust. 4 w pkt 8 i 9, dniami wolnymi od pracy są soboty. Dni wolne dla portierów, kierowców i pracowników, o których mowa w § 8 w ust. 4 w pkt 8 i 9 ustalane są każdorazowo w harmonogramach ich pracy.”;
- 3) w § 30b uchyla się ust. 2-7 oraz oznaczenie ust. 1;
- 4) po rozdziale 9 wprowadza się rozdział 9a w brzmieniu:  
„Rozdział 9a  
Kontrola trzeźwości pracowników  
§ 31a. 1. Zabrania się pracownikom spożywania alkoholu oraz używania środków działających podobnie do alkoholu w miejscu świadczenia pracy, jak również przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości lub po użyciu alkoholu lub pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu.  
2. Dbając o bezpieczeństwo warunków pracy każdy pracownik ma obowiązek zgłosić przełożonemu zachowanie, które rodzi w jego ocenie uzasadnione podejrzenie, że doszło do naruszenia obowiązku trzeźwości lub zakazu korzystania ze środków działających podobnie do alkoholu. Przełożony (kierownik, naczelnik lub dyrektor) po zgłoszeniu lub z własnej inicjatywy ma obowiązek niezwłocznego wystąpienia z pisemnym wnioskiem do Sekretarza Województwa o zbadanie trzeźwości osoby podejrzananej.  
3. Zaniechanie przez przełożonych działań, o których mowa w ust. 2 uważane będzie za naruszenie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.  
4. Każdy pracownik ma obowiązek powiadomić policję z jednoczesnym poinformowaniem przełożonego w przypadku podejrzenia, że świadczący pracę poza lokalizacją Urzędu naruszył obowiązek trzeźwości lub zakaz korzystania ze środków działających podobnie do alkoholu. W takim przypadku kontrolę trzeźwość pracownika lub

kontrolę obecności w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu przeprowadza organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 31b. 1. Pracodawca kontroluje trzeźwość pracownika lub dokonuje kontroli obecności w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu w każdym przypadku powzięcia podejrzenia naruszenia przez pracownika świadczącego pracę w lokalizacji Urzędu obowiązku trzeźwości lub zakazu korzystania ze środków działających podobnie do alkoholu.

2. Decyzję o przeprowadzeniu kontroli trzeźwości każdorazowo podejmuje Sekretarz Województwa lub osoba przez niego upoważniona.

3. Pracodawca ma prawo przeprowadzenia kontroli trzeźwości lub obecności w organizmach środków działających podobnie do alkoholu – w okolicznościach, o których mowa w ust 1 – u wszystkich pracowników.

4. W razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości lub zakazu korzystania ze środków działających podobnie do alkoholu, przełożony ma obowiązek nie dopuścić go do wykonywania pracy i wezwać, po uzyskaniu zgody Sekretarza Województwa do poddania się kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości, a następnie dokonuje zgłoszenia w Wydziale Kadr.

§ 31c. 1. Kontrolę trzeźwości przeprowadza przełożony pracownika w obecności pracownika służby BHP. W przypadku nieobecności pracownika służby BHP oraz, gdy kontrola trzeźwości przeprowadzona jest w innej lokalizacji i nie ma możliwości dokonać jej w czasie rzeczywistym przy udziale pracownika służby BHP, kontroli dokonuje przełożony pracownika przy udziale naczelnika lub dyrektora departamentu bądź jego zastępcy.

2. Kontrola odbywa się z poszanowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w miejscu, w którym osoby postronne nie będą miały wglądu w sposób i wynik badania.

3. Do przeprowadzenia kontroli trzeźwości wykorzystuje się alkomat – analizator wydechu dokonujący pomiaru metodą utleniania elektrochemicznego, a do przeprowadzenia badania obecności w organizmie środków działających podobnie do alkoholu stosuje się tester narkotykowy ze śliny, posiadające aktualne wzorcowanie lub kalibrację. Zarówno alkomat ustnikowy jak i tester narkotykowy znajduje się w każdej lokalizacji Urzędu.

4. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 31d. 1. Badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na:

- 1) stan po użyciu alkoholu (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>);
- 2) stan nietrzeźwości (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>).

2. W przypadku pozytywnego wyniku badania tj. stwierdzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości lub w jego organizmie znajdują się substancje działające podobnie do alkoholu, lub w przypadku, gdy pracownik odmawia poddania się badaniu, osoba przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół, którego wzór stanowi Załącznik nr 6 do Regulaminu. W razie przeprowadzania kontroli przez organ powołany do ochrony porządku publicznego do protokołu dołącza się informację wydaną przez ten organ.

3. Protokół umieszcza się w aktach osobowych pracownika i przechowuje przez okres wynikający z przepisów Kodeksu pracy.

4. W przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości bądź nie wykazuje obecności w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

5. W razie naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości lub zakazu korzystania ze środków działających podobnie do alkoholu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę pracownika bez wypowiedzenia z jego winy lub podjąć inne środki dyscyplinarne.

5) po Załączniku nr 5 do Regulaminu wprowadza się Załącznik nr 6 do Regulaminu w brzmieniu, jak załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Województwa.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

Marszałek Województwa

Piotr Całbecki

Załącznik do zarządzenia

„Załącznik nr 6 do Regulaminu

.....  
(miejsowość i data)

.....  
(imię i nazwisko pracownika sporządzającego protokół)

.....  
(nazwa komórki organizacyjnej)

**Protokół przeprowadzenia  
badania trzeźwości/kontroli obecności w organizmie środków działających podobnie do  
alkoholu\***

1. W dniu ..... pracownik .....  
został wezwany do poddania się kontroli trzeźwości/obecności w organizmie substancji  
działających podobnie do alkoholu z powodu:  
.....  
.....
2. Pracownik poddał się badaniu pracodawcy/odmówił poddania się badaniu pracodawcy.\*
3. Badanie (wypełnić, jeżeli przeprowadzono)  
wykonał: .....  
w obecności:.....  
w dniu.....o godz.....min.....
4. wynik badania<sup>1</sup>:  
I .....  
II.....  
III.....
5. Na żądanie pracownika / pracodawcy\* wezwano organ powołany do ochrony porządku  
publicznego.  
tak / nie\*
6. Wynik badania przeprowadzonego przez organ powołany do ochrony porządku  
publicznego:  
.....  
.....
7. Załącza się informację wydaną przez organ powołany do ochrony porządku publicznego  
tak / nie\*
8. Pracownika odsunięto od pracy i podano mu do wiadomości informację o podstawie  
niedopuszczenia do pracy.

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis osoby sporządzającej protokół)

\* niepotrzebne skreślić

---

<sup>1</sup> **stan po użyciu alkoholu** (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>),

**stan nietrzeźwości** (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>).