

Zn.: P-I-8 | 2023 | 011

**Aneks nr 3**

z dnia 11 kwietnia 2023

**do Regulaminu pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy  
z dnia 27 lipca 2020 r.**

**§ 1.**

W Regulaminie pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy z dnia 27 lipca 2020 r., zwanym dalej Regulaminem, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w podstawie prawnej ww. Regulaminu tekst jednolity do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy otrzymuje brzmienie: „(t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)”,
- 2) w § 6 ust. 1 tekst jednolity do ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej otrzymuje brzmienie: „(t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1691 ze zm.)”,
- 3) w § 12 skreśla się ustęp 1, ustępy od 2 do 4 otrzymują numerację od 1 do 3.
- 4) dodaje się § 12 a - 12 d, które otrzymują brzmienie:

**„§ 12 a**

**1.** W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy wprowadza się kontrolę trzeźwości oraz na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu.

**2.** Kontrolą, o której mowa w ust. 1 objęci są pracownicy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy, Oddziału Prewencji Policji w Bydgoszczy i Samodzielnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji w Bydgoszczy, w tym pracujący zdalnie, oraz osoby fizyczne wykonujące prace zarobkowe na innej podstawie niż stosunek pracy i wykonujące pracę w ramach własnej działalności gospodarczej, których praca jest organizowana przez Komendę Wojewódzką Policji w Bydgoszczy.

**3.** Wyróżnia się dwa warianty kontroli trzeźwości:

- 1) przeprowadzana przez pracodawcę;
- 2) przeprowadzana przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

**4.** Kontrola trzeźwości przez pracodawcę, o której mowa w ust. 3 pkt 1:

- 1) obejmuje wyłącznie badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- 2) polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu w ilości wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 165 ze zm.);
- 3) zakłada, że równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika są przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu;
- 4) przeprowadzana jest przy użyciu urządzenia elektronicznego, wyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru stężenia alkoholu z użyciem ustnika;
- 5) może być przeprowadzana przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową

prezentację wyniku pomiaru a także bez użycia ustnika, jeżeli producent analizatora wydechu przewiduje taki sposób jego eksploatacji;

6) przeprowadzana jest przy pomocy urządzeń wymienionych w pkt 4 i 5 posiadających ważny dokument potwierdzający ich kalibrację lub wzorcowanie;

7) uwzględnia szczegółowe zasady przeprowadzania badania zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu zawarte w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. z 2023 r., poz. 317);

8) nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

**5. Kontrola trzeźwości przez pracodawcę jest przeprowadzana metodą:**

1) jednoetapową – polegającą na użyciu analizatora wydechu wyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru, lub

2) dwuetapową – zakładającą zastosowanie analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru, a następnie w przypadku uzyskania wyniku pozytywnego, przeprowadzenie ponownego badania analizatorem wydechu wyposażonym w cyfrową prezentację wyniku pomiaru.

6. Decyzje o przeprowadzeniu kontroli trzeźwości podejmują kierownicy komórek organizacyjnej KWP w Bydgoszczy, Dowódca OPP w Bydgoszczy, Dowódca SPKP w Bydgoszczy każdorazowo, gdy istnieje potrzeba spełnienia celu określonego w ust. 1. Upoważnionymi do przeprowadzenia kontroli są osoby wskazane przez kierowników komórek organizacyjnych KWP w Bydgoszczy, Dowódcę OPP w Bydgoszczy, Dowódcę SPKP w Bydgoszczy.

7. Kontrolę przeprowadza się po stawieniu się pracowników do pracy, przed rozpoczęciem procesu pracy, lub w każdej sytuacji gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

8. Pracodawca nie dopuszcza do pracy / odsuwa pracownika od pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Decyzję o niedopuszczeniu do pracy / odsunięciu od pracy podejmuje osoba wskazana w ust. 6, za czas niewykonywania pracy z powodu odsunięcia lub niedopuszczenia do pracy w przypadku naruszenia obowiązku trzeźwości, nie przysługuje wynagrodzenie.

9. W przypadku gdy wynik kontroli trzeźwości przez pracodawcę nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

10. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy pracodawca przekazuje pracownikowi do wiadomości a w przypadku wykrycia wskutek kontroli przez pracodawcę stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracodawca przekazuje pracownikowi do wiadomości na piśmie.

## § 12 b

1. Kontrolę trzeźwości przez uprawniony organ, o którym mowa w § 12 a ust. 3 pkt 2 przeprowadza się na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy:
  - 1) przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, § 12 a ust. 5 stosuje się odpowiednio;
  - 2) przy użyciu metod wymagających badania laboratoryjnego, w tym badania krwi.
2. Uprawniony organ zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:
  - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 1 pkt 1;
  - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w ust. 1 pkt 1;
  - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w ust. 1 pkt 1;
  - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w ust. 1 pkt 1;
  - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
3. Badania, o których mowa w ust. 1, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.
4. Szczegółowe zasady i metody pobierania krwi i badania zawartości alkoholu we krwi zawarte są w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.
5. W przypadku przeprowadzenia badania trzeźwości przez uprawniony organ – przepis § 12a ust. 8 i ust. 10 stosuje się odpowiednio.
6. W przypadku gdy wynik badania przez uprawniony organ nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
7. Organ przeprowadzający badanie na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy przekazuje im informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

## § 12 c

1. Wyróżnia się dwa warianty kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu:
  - 1) przeprowadzana przez pracodawcę;
  - 2) przeprowadzana przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
2. Kontrola przez pracodawcę, o której mowa w ust. 1 pkt 1 obejmuje wyłącznie badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

**3.** Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:

- 1) opioidy;
- 2) amfetamina i jej analogi;
- 3) kokaina;
- 4) kannabinoidy;
- 5) benzodiazepiny.

**4.** Badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu obejmują:

- 1) badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- 2) badanie krwi;
- 3) badanie moczu.

**5.** Badanie na obecność środków, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, polega na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia. Do próbek nie dodaje się innych substancji poza znajdującymi się w zestawie urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu.

**6.** Badanie na obecność środków, o którym mowa w ust. 4 pkt 2, polega na analizie laboratoryjnej krwi pobranej z żyły osoby badanej przy użyciu metod wymienionych w § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

**7.** Badanie na obecność środków, o którym mowa w ust. 4 pkt 3 polega na analizie laboratoryjnej moczu osoby badanej metodami, o których mowa w ust. 6.

**8.** Przepisy § 12 a ust. 6 - 7 stosuje się odpowiednio.

**9.** Szczegółowe zasady i metody pobierania materiału do badań i badania zawartości środków działających podobnie do alkoholu są zawarte w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

**10.** Badania, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i pkt 2, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

**11.** Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w ust. 1 pkt 1, wykáže obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. Przepis § 12 a ust. 8 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

**12.** W przypadku gdy wynik kontroli, o której mowa w ust. 1 pkt 1, nie wskazuje na stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**13.** Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy pracodawca przekazuje pracownikowi do wiadomości, a w przypadku wykrycia w organizmie pracownika, wskutek kontroli, o której mowa w ust. 1 pkt 1, środków działających podobnie do alkoholu pracodawca przekazuje pracownikowi do wiadomości na piśmie.

## § 12 d

1. Kontrolę przez uprawniony organ, o której mowa w § 12 c ust. 1 pkt 2 przeprowadza się na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy:
  - 1) przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
  - 2) przy użyciu metod wymagających badania laboratoryjnego, w tym badania krwi i moczu.
2. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:
  - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
  - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
  - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
  - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.
3. W przypadku przeprowadzenia badania przez uprawniony organ na obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu, – przepis § 12 c ust. 11 i ust. 13 stosuje się odpowiednio.
4. W przypadku gdy wynik badania przez uprawniony organ nie wskazuje na stan obecności w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
5. Organ przeprowadzający badanie na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy przekazuje im informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.
6. Kwestie nieuregulowane w § 12 a – 12 d, w tym dotyczące przetwarzania informacji o czasie i wyniku badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo nietrzeźwości bądź środków działających podobnie do alkoholu, a także okresu przechowywania tych informacji reguluje Kodeks pracy. Kwestie dotyczące dokumentowania przebiegu badań reguluje Kodeks pracy oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.
7. Dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu, w tym :
  - 1) informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę (art. 22<sup>1c</sup> § 6 Kodeksu pracy);
  - 2) informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22<sup>1d</sup> § 10 Kodeksu pracy);
  - 3) informacje dotyczące przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1c</sup> § 6 i art. 22<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy);
  - 4) informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ

powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22<sup>1d</sup> § 10 i art. 22<sup>1f</sup> § 2 Kodeksu pracy);

przechowuje się w części E akt osobowych pracownika.

8. Sposób prowadzenia części E akt osobowych pracownika określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r., poz. 2369 ze zm.).”

5) w § 22 ust. 1 tekst jednolity do ustawy s dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych otrzymuje brzmienie: „(t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1166 ze zm.).”

6) w § 28 ust. 2 tekst jednolity do ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych otrzymuje brzmienie: „(t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2290 ze zm.).”

### § 2.

Treść Aneksu nr 3 do Regulaminu uzgodniono z organizacjami związkowymi działającymi w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy.

### § 3.

Aneks nr 3 wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom przez kierowników komórek organizacyjnych KWP w Bydgoszczy.

KOMENDANT WOJEWÓDZKI POLICJI  
W BYDGOSZCZY  
*[Signature]*  
nadinsp. Piotr Leciejewski

11 KWI. 2023

Bydgoszcz, \_\_\_\_\_

*[Signature]*  
Mazelnik  
Wydziału Kadr i Szkolenia  
KWP w Bydgoszczy  
mł. insp. Dariusz Błaślak

RADCA PRAWNY  
KWP w Bydgoszczy  
*[Signature]*  
Daria Kolad

*[Signature]*  
PRZEWODNICZĄCY  
Wojewódzkiego Zarządu Zakładowego  
NSZZ Pracowników Policji  
w Bydgoszczy  
6  
Zbigniew Szmigiero

*[Signature]*  
WICEPRZEWODNICZĄCY  
KM NSZZ „Solidarność”  
Funkcjonariuszy Pracowników Policji  
Województwa Kujawsko-Pomorskiego  
Tadeusz BRZUCHALSKI