

**ZARZĄDZENIE NR 76**  
**PREZYDENTA MIASTA TORUNIA**  
**z dnia 04.04.2023 r.**

**zmieniające zarządzenie w sprawie Regulaminu pracy Urzędu Miasta Torunia**

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530), art. 22<sup>1c</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510<sup>1</sup>) oraz § 18 pkt 3 i pkt 8 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Torunia<sup>2</sup>) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Regulaminie pracy Urzędu Miasta Torunia, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 257 Prezydenta Miasta Torunia z dnia 20 września 2017 r. w sprawie Regulaminu pracy Urzędu Miasta Torunia, zmienionego zarządzeniami Prezydenta Miasta Torunia nr 155 z dnia 28 maja 2018 r., nr 229 z dnia 23 października 2020 r., nr 250 z dnia 5 listopada 2020 r., nr 273 z dnia 4 grudnia 2020 r., nr 56 z dnia 11 marca 2021 r. oraz nr 387 z dnia 29 listopada 2022 r., wprowadza się następujące zmiany:

- po Rozdziale 11 wprowadza się Rozdział 11a w brzmieniu:

## **Rozdział 11a**

### **Zakładowa kontrola trzeźwości**

§ 31a.1. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, pracodawca wprowadza zakładową procedurę weryfikacji trzeźwości pracowników.

2. Kontrolą trzeźwości objęci są wszyscy pracownicy Urzędu Miasta Torunia.

3. Kontrolę trzeźwości w imieniu pracodawcy przeprowadza pracownik służby BHP wraz z pracownikiem Biura Kadr i Płac.

4. Podczas kontroli trzeźwości pracodawca może weryfikować obecność w organizmie kontrolowanej osoby zarówno alkoholu, jak i innych substancji działających podobnie jak alkohol.

5. Badanie kontroli trzeźwości przeprowadzane jest z poszanowaniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w osobnym pomieszczeniu, a jego wynik podaje się do wiadomości wyłącznie badanemu. W razie stwierdzenia obecności alkoholu lub innych podobnie działających substancji w organizmie badanego, wynik kontroli przekazuje się również przełożonym badanego pracownika i osobom, których działanie jest niezbędne do nałożenia przez pracodawcę kary porządkowej lub zakończenia stosunku pracy.

6. Kontrola trzeźwości zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.

7. Kontrola będzie przeprowadzana po stawieniu się do pracy, wrywkowo - nie częściej niż jeden raz w miesiącu, a także w każdym przypadku gdy zachodzi podejrzenie, iż pracownik znajduje się w pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.

8. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

9. Kontrola trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu, wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 165 z późn.zm).
10. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.
11. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z 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.
12. W przypadku gdy wynik badania 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.
13. Pracownik otrzymuje do wiadomości pisemną informację potwierdzającą podstawy niedopuszczenia do pracy oraz informację z przeprowadzonego badania, o której mowa w ust.15.
14. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
15. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie oraz wyniku badania przeprowadzonego przy użyciu metody nie wymagającej badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
16. Informacje, o których mowa w ust. 15 są przetwarzane w przypadku wyników wskazującym stan po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr takich jak ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrona mienia.
17. Informacje, o których mowa w ust.13 i ust.15 przechowywane są w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, po upływie którego zostają usunięte z akt, z zastrzeżeniem ust.18.
18. Wydłużenie okresu przechowywania informacji ma miejsce w sytuacji gdy mogą one stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania. W takich przypadkach okres przechowywania danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
19. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje o dacie, godzinie, minucie badania oraz wyniku pomiaru weryfikacji trzeźwości w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn.zm).

20. W sprawie kontroli pracownika na obecność substancji działających podobnie do alkoholu, przepis ust. 2 – 19 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Miasta Torunia oraz po opublikowaniu na stronie internetowej Urzędu Miasta Torunia.

**Prezydent Miasta Torunia**



**Michał Zaleski**

Regulamin został uzgodniony  
z Niezależnym Samorządnym Związkiem  
Zawodowym Pracowników Administracji  
przy Urzędzie Miasta Torunia

---

1) zmiana tekstu jednolitego wymienionej ustawy została ogłoszona w Dz. U. z 2022 r. poz. 1700 i poz. 2140 oraz Dz.U. z 2023 r. poz.240

2) zmienionego zarządzeniami Prezydenta Miasta Torunia nr 312 z dnia 21.10.2014 r., nr 380 z dnia 30.12.2014 r., nr 149 z dnia 19.06.2015 r., nr 273 z dnia 21.08.2015 r., nr 391 z dnia 04.12.2015 r., nr 379 z dnia 24.11.2016 r., nr 40 z dnia 17.02.2017 r., nr 130 z dnia 23.05.2017 r., nr 254 z dnia 18.09.2017 r., nr 319 z dnia 31.10.2017 r., nr 353 z dnia 01.12.2017 r., nr 293 z dnia 27.08.2018 r., nr 124 z dnia 02.05.2019 r., nr 337 z dnia 23.10.2019 r., nr 202 z dnia 28.09.2020 r., nr 222 z dnia 08.10.2020 r., nr 230 z dnia 26.10.2020 r., nr 253 z dnia 09.11.2020 r., nr 222 z dnia 31.08.2021 r., nr 290 z dnia 18.11.2021 r., nr 7 z dnia 13.01.2022 r., nr 39 z dnia 24.02.2022 r., nr 62 z dnia 10.03.2022 r., nr 180 z dnia 23.05.2022 r. oraz nr 220 z dnia 29.06.2022 r.

