ПАМЯТКА по увольнению работников, появившихся на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Порядок действий работодателя, при появлении работника с признаками опьянения.

1. **Зафиксировать факт алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (далее – опьянения).**

Прежде чем уволить работника, работодатель должен собрать доказательства того, что работник действительно был нетрезв.

Подтверждающими документами **являются** медицинское заключение, свидетельские показания, внутренние акты, докладные записки и пр.

При этом мед. освидетельствование на предмет состояния алкогольного опьянения может проводиться исключительно **с согласия** самого работника.

* 1. Если работника задержали на проходной Предприятия:

В данном случае такой Акт (см. рекомендуемую форму) составляется (по практике большинства предприятий СХ) сотрудниками ЧОП с привлечением очевидцев происшествия.



Порядок взаимодействия подразделений при задержании работников с подозрением на состояние опьянения во вложении (в качестве примера).



* 1. Если работника задержал непосредственный Руководитель (или иное должностное лицо Предприятия) составляется служебная (докладная) записка.

**ВАЖНО:**

* При составлении Акта (см. рекомендуемую форму) (служебной записки) привлекать «*реальных*» очевидцев происшествия, желательно не находящихся в прямом непосредственном подчинении или являющихся сотрудниками Отдела кадров и иных лиц, которых в силу прямых должностных обязанностей в дальнейшем можно заподозрить в лояльности по отношению к Работодателю;
* Подробно и чётко указывать все выявленные признаки алкогольного опьянения: резкий запах алкоголя изо рта, неустойчивость позы и походки, нарушение речи, дрожание рук, резкое изменение цвета кожи и т.д.

Желательно отражать особенности поведения работника, задаваемые ему вопросы и его ответы на них, так как бессвязные ответы, неадекватное поведение работника, его брань могут служить дополнительными доказательствами состояния опьянения.

* Предлагать написать объяснения, ознакомится с Актом
* Если работник отказывается от ознакомления с актом, то следует зачитать ему данный акт вслух в присутствии других очевидцев (свидетелей). В этом случае в акте следует пометить, что он зачитан работнику (с указанием его Ф.И.О. и должности) вслух в присутствии очевидцев-свидетелей (Ф.И.О.) и от подписания акта и представления письменных объяснений работник отказался. Данный текст следует отдельно удостоверить подписями соответствующих лиц.

1. **Предложить пройти** медицинское освидетельствование, и в случае отказа в обязательном порядке **зафиксировать данный отказ** работника.

При отказе следует зафиксировать данный факт собственноручной подписью работника либо подписями других работников. В акте нужно сделать отметку, что работник от медицинского освидетельствования отказался (в комиссионный акт вносится запись об отказе; если ведется журнал направленных на мед. освидетельствование отметка делается в журнале; при необходимости можно составить отдельный акт относительно отказа работника и др).

1. **При согласии работника и прохождении мед. освидетельствования, и предоставлении в Отдел кадров Акта медицинского освидетельствования обращать внимание на следующее:**
   1. на указание данных о поверке приборов (алкотестеров) и её дате.
   2. на наличие и указание в протоколе мед. освидетельствования указания на квалификацию врача, проводившего освидетельствование (врач психиатр-нарколог) или на прохождение специальной подготовки врачом (например, фельдшер, или врач общей практики).
   3. на вывод, сформулированный в заключении.

В заключении врач делает один из следующих выводов:

1) трезв, признаков потребления алкоголя нет;

2) установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены;

3) алкогольное опьянение;

4) алкогольная кома;

5) состояние одурманивания, вызванное наркотическими или другими веществами (в этом случае обязательно указывается установленное вещество. Заключение выносится только при достоверном лабораторном определении конкретного вещества);

6) трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья.

**Соответственно, в случае если в заключении делается один из выводов, указанных под номерами 1, 2, 6, то увольнение по** [**пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81**](consultantplus://offline/ref=B6485A7AD581743E724CC6AA6B3F4B1AE83528EDA3391D03D6D1D0BFA77790D2426FEB2447r7zAG) **ТК РФ будет неправомерным.**

Кроме того, стоит учитывать, что увольнение будет законно только в случае, если работодатель сможет подтвердить факт нахождения работника в состоянии опьянения, а не факт распития алкогольных напитков или употребление других веществ, вызывающих опьянение.

То есть сам по себе факт употребления алкоголя или других одурманивающих веществ еще не основание для увольнения работника

Однако, по нашему мнению, при наличии в иных ЛНА соответствующей обязанности, при надлежащей фиксации данного факта возможно привлечение работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и выборе иного вида дисц. взыскания (выговора, замечания), или – при повторном (в течение года) нарушении трудовой дисциплины возможно увольнение работника по [п. 5 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=98346F8973E85618503F0A81D054F3EB64054BD0D81E58B02601135996C33DC7ABB427FD7BCAA6ACf944G) ТК РФ.

* 1. **время** прохождения мед. освидетельствования, составления комиссионного Акта, иных документов относящихся к установлению факта нахождения работника в состоянии опьянения.

Из [ст. 91](consultantplus://offline/ref=9000A9DCAB28F05D7650E59ED15B08071F7E07B819E8B1264AD9705FAC405D737F19F5C16CI6L4H) ТК РФ следует, что к рабочему времени законодатель относит время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Необходимо также учитывать, что увольнение **по** [**пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81**](consultantplus://offline/ref=B6485A7AD581743E724CC6AA6B3F4B1AE83528EDA3391D03D6D1D0BFA77790D2426FEB2447r7zAG) **ТК РФ** может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

В этой связи необходимо проверить:

* ознакомление работника под роспись с требованиями правил внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА Общества, регулирующими вопросы рабочего времени;
* ознакомление работника под роспись со сменным графиком;

**ВАЖНО:**

В случае если работник задержан на КПП с признаками состояния опьянения ДО начала рабочей смены.

**По общему правилу, увольнение неправомерно, если остановили на проходной до начала рабочего дня.**

Соответственно, возможны следующие рекомендации:

1. «Тянуть время».

*А именно, пригласить пройти караульное помещение для составления комиссионного акта, предложить пройти мед. освидетельствование, обосновать необходимость вызова Руководителя и с любой иной мотивировкой, для того, чтобы фиксация самого факта была произведена в момент начала рабочего времени или максимально приближенно к началу рабочего времени.*

1. При объективной невозможности первого варианта - «зафиксировать намерение».

В Акте фиксировать намерение работника появится на рабочем месте, пройти к месту выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного опьянения.

Необходимо чтобы из Акта следовало, что работник, появившийся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения до начала рабочего дня, но покинувший рабочее место уже во время рабочего дня, имел намерение на появление в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время на рабочем месте.

Обращаем внимание, что здесь нужно различать ситуации:

1. Если работника не пропустили на территорию предприятия, забрали пропуск, то в дальнейшем удаление работника с территории предприятия и воспрепятствование его доступу на указанную территорию работодателем не могут быть признаны прогулом, то есть отсутствием на рабочем месте без уважительных причин.
2. В ситуации, когда на предложение службы безопасности пройти медицинское освидетельствование работник покинул территорию организации, так и не появившись в этот день на рабочем месте, трудовой договор можно расторгнуть за прогул ([пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=B342F2E599CB95803AB379E1DDE072CDB145B5878C1E63C4CB3F48CDD439E5A09E4D218461l4EFH) ТК РФ).

Различие субъективное, если работник сам «скрылся» с территории Предприятия, и у Работодателя не было возможности составить акт, отстранить от работы, предложить пройти мед. освидетельствование и др., то в данном случае имеет место прогул, если же Работник соглашается пройти всю процедуру, не препятствует действиям службы безопасности предприятия, а в дальнейшем его выдворяют с территории Предприятия, то уволить его можно только за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения ([пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=B342F2E599CB95803AB379E1DDE072CDB145B5878C1E63C4CB3F48CDD439E5A09E4D218568l4E6H) ТК РФ), поскольку отстранение от работы прогулом не является

1. **Отстранить от работы.**

[Частью 2 ст. 76](consultantplus://offline/ref=CA89F2D48E477D19D58E72E1A90492661FA527D84D070E223B5CAEA22979D8AB85046F31546855EBx6dCL) ТК РФ установлено, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Необходимо отметить, что акты об отстранении работника от работы в связи с появлением на работе в состоянии опьянения относятся к письменным доказательствам появления работника на работе в таком состоянии, и как следствие рекомендуем четко отражать в данном документе признаки алкогольного опьянения работника: запах алкоголя, нарушение координации движения, неустойчивость позы и др.

1. **Соблюсти порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.**

Увольнение по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7F67J1V9L) ТК РФ является видом дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7B6F1DJ0V2L) ТК РФ).

Соответственно:

1. Затребовать объяснения в порядке ст. 193 ТК РФ (см. рекомендуемую форму).



1. В случае отказа работника получить под роспись Требование, составляется соответствующий акт (см. рекомендуемую форму).



1. На представление объяснений работнику отводится **два рабочих дня**.

Обратите внимание, именно рабочих и, соответственно, если работник работает по сменному графику, то это две рабочие смены.

1. В случае непредставления работником объяснений в установленный срок, составляется соответствующий акт (см. рекомендуемую форму).



ВАЖНО: Непредставление работником объяснения после вручения ему Требования о даче объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

1. В случае предоставления работником объяснений работодатель рассматривает их по существу.

Если работник привел неуважительные причины (например, выпил в честь дня рождения коллеги), то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, но при этом не обязан этого делать.

1. Учесть тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Для доказательств соблюдения Работодателем рекомендуем запросить характеристику непосредственного руководителя на работника, посмотреть в личном деле все награды и поощрения работника, либо наоборот случаи привлечения к ответственности. Кроме того, если работник является членом профсоюза желательно (но не обязательно) запросить мнение профсоюза по расторжению трудового договора (это будет дополнительным доказательством учёта работодателем всех обстоятельств при принятии решения о расторжении трудового договора).

Если работодатель расторгнет трудовой договор формально, не учитывая особенностей конкретного случая, то работник может обжаловать увольнение в судебном порядке.

1. **Соблюсти срок привлечения к дисциплинарной ответственности.**

ВАЖНО - ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ:

Не пропустить срок привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, который с даты появления работника на работе в состоянии опьянения составляет один месяц.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о факте выхода подчиненного на работу в нетрезвом состоянии стало известно **непосредственному руководителю работника**. При этом не имеет значения, наделен руководитель правом наложения дисциплинарных взысканий или нет ([пп. "б" п. 34](consultantplus://offline/ref=E0388D5B2CC10D7A5CD6E26E990653AC9B00DB41C8AC16599EAE1F0FAB00AB1786564B6792E3CA3AUEWCL) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

В данный срок не включается время болезни работника и пребывания в отпуске. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за пределами указанного срока недопустимо (пример – работник появился на работе в состоянии опьянения 14 сентября 2015 года, крайний срок привлечения к дисциплинарной ответственности (увольнения) 14 октября 2015 года, если работник не болел и не был в отпуске).

Кроме того, не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев со дня появления на работе в состоянии опьянения. Время производства по уголовному делу в срок не засчитывается ([ч. 4 ст. 193](consultantplus://offline/ref=8F6604D275EC773337CEDB82075DD4DCDE7CC55F546777D6F504E1A86AC04535E9B55C2AC018F501E3ADH) ТК РФ).

1. **Издать приказ**  **о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)**

Увольнение по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7F67J1V9L) ТК РФ является видом дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7B6F1DJ0V2L) ТК РФ).

Применение к работнику взыскания и расторжение трудового договора оформляются соответствующими приказами ([ст. ст. 84.1](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7F65J1V0L), [193](consultantplus://offline/ref=043DC79E53D64EA27C5F3996758A1E4022881797BBBC104BF53B6DD21DCA87F58C4B8C7B67180A51J7VBL) ТК РФ).