

СТП СР/09-01-03/ПР02 «Порядок действий при выявлении
на территории предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» работников
с подозрением на состояние опьянения»
(редакция 1.0)

Член Правления - Управляющий
директор, Корпоративная
безопасность и аудит

ЛНА, ресурсы: Трудовой кодекс РФ, Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 18.12.2015 N 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)», СТП СР/04-07/ПК01 «Политика по применению ключевых правил безопасности», СТП СР/02-04-02/ПР01 «Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности»

1. Область применения

- Настоящий стандарт разработан для определения порядка действий при выявлении работников с подозрением на состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на территории предприятия ПАО «СИБУР Холдинг» (далее - Предприятие), а также единых требований к взаимодействию между подразделениями Предприятия и ответственными должностными лицами. В случае необходимости, возможна адаптация данного СТП для применения на Предприятии.

1.2 Участники процесса

При выявлении работника Предприятия с подозрением на состояние алкогольного опьянения	При выявлении работника Контрагента/ Подрядчика с подозрением на состояние алкогольного опьянения
Работник с подозрением на состояние опьянения	Работник/ Представитель Контрагента/ Подрядчика с подозрением на состояние опьянения
Сотрудник ЧОП, старший смены	Сотрудник ЧОП, старший смены
Непосредственный руководитель в рабочее время, вышестоящий руководитель (начальник смены в ночное время, выходные и праздничные дни)	Представитель (ответственное лицо) Контрагента/ Подрядчика в рабочее время (начальник смены в ночное время, выходные и праздничные дни)
Сотрудник Центра здоровья в рабочее время	Работник Предприятия - куратор договора (в рабочее время)
Сотрудник ОТ и ПБ	Сотрудник Центра здоровья (в рабочее время)
Ответственный сотрудник HR-службы	Сотрудник ОТ и ПБ



2. Цели и задачи

Цели:

- установление единого порядка действий при выявлении работника Предприятия или Контрагента/ Подрядчика с подозрением на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического).

Задачи:

- определение единых критериев, при наличии которых имеются достаточные основания полагать, что работник находится в состоянии опьянения и подлежит направлению на медицинское освидетельствование (далее – МО);
- определение порядка действий всех участников процесса при выявлении работника Предприятия или Контрагента/ Подрядчика с подозрением на состояние опьянения;
- формирование единых форм документов, подтверждающих фиксацию случаев выявления работников Предприятия или Контрагента/ Подрядчика с подозрением на состояние опьянения.

3. Общие положения

3.1 Основными критериями, при наличии которых имеются достаточные основания полагать, что работник находится в состоянии алкогольного опьянения и подлежит направлению на МО, являются наличие одного или нескольких следующих признаков:

- запах алкоголя изо рта;
- неустойчивость позы;
- нарушение речи;
- резкое изменение окраски кожных покровов лица;
- поведение, не соответствующее обстановке.
- наличие алкоголя в выдыхаемом воздухе, определяемое техническими средствами индикации.

3.2 Характерные признаки наркотического или иного токсического опьянения (напоминают алкогольное опьянение):

- изменения психической деятельности - неадекватность поведения; заторможенность, сонливость или возбуждение; эмоциональная неустойчивость;
- изменения вегетативно-сосудистых реакций - покраснение/ бледность/ мраморность/ синюшность кожных покровов; покраснение и воспаление глаз; учащённое или замедленное дыхание; сужение или расширение зрачков;
- нарушения двигательной сферы - двигательное возбуждение или заторможенность; пошатывание при ходьбе с быстрыми поворотами; нарушение координации движений; дрожание рук; нарушения речи в виде сложностей с произнесением слов и фраз.

3.3 Процедура выявления работника/ представителя Контрагента/ Подрядчика и привлекаемых Контрагентом/ Подрядчиком третьих лиц с признаками опьянения, фиксация подобных событий, принятие мер и проведение сопутствующих такому событию мероприятий осуществляется в соответствии с положениями договора, заключенного между Предприятием и Контрагентом/ Подрядчиком.

3.4 При выявлении работника Предприятия с подозрением на состояние опьянения при входе на территорию Предприятия на КПП сотрудник ЧОП устанавливает его личность, должность, докладывает об этом руководителю ЭБ и принимает меры по фиксированию данного происшествия, оставляет на КПП ожидать начала рабочего времени для принятия решения о направлении на МО.

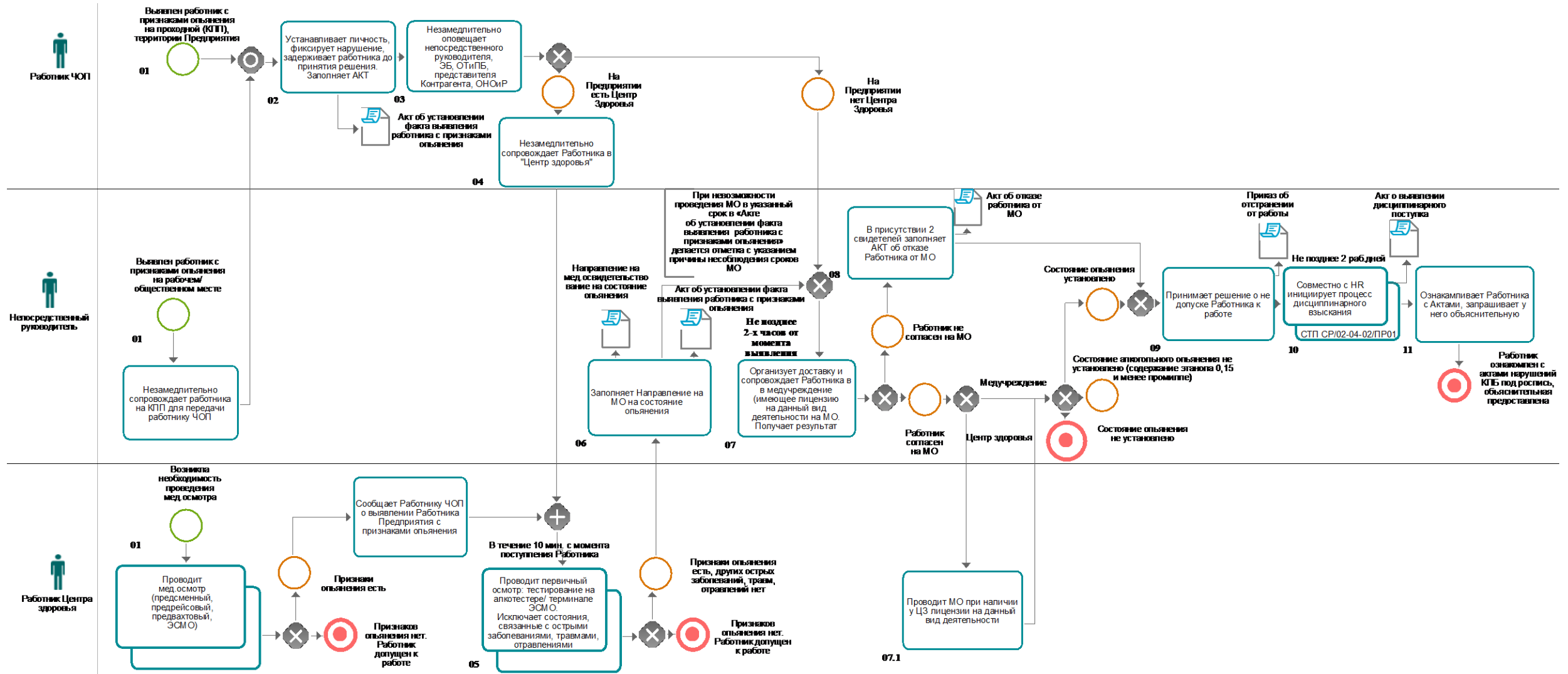
3. Общие положения

- 3.5 При выявлении работника Предприятия с подозрением на состояние опьянения на территории Предприятия в рабочее время непосредственный руководитель (вышестоящий руководитель) сопровождает его к сотрудникам ЧОП (на КПП), для фиксации данного происшествия.
- 3.6 Сотрудник ЧОП (старший смены) заполняет «[Акт об установлении факта выявления работника с признаками опьянения](#)», незамедлительно оповещает о факте происшествия следующих лиц:
- ответственного руководителя ЭБ;
 - ответственного сотрудника ОТ и ПБ;
 - непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя работника с подозрением на состояние опьянения (начальника смены с 17:00 до 8:00 и в праздничные-выходные дни);
 - представителя (ответственное лицо) Контрагента/ Подрядчика;
 - ответственного сотрудника HR-службы.
- 3.7 При наличии ЦЗ, работник с подозрением на состояние опьянения сопровождается сотрудником ЧОП или непосредственным (вышестоящим) руководителем (начальником смены) в ЦЗ, на первичный осмотр дежурным медицинским работником для определения наличия признаков опьянения, а также для исключения состояний, связанных с острыми и впервые возникшими заболеваниями, травмами, отравлениями, угрожающим жизни и здоровью подозреваемого. В рамках медицинского осмотра проводится тестирование на наличие паров алкоголя в выдыхаемом воздухе на алкотестере или на термине ЭСМО.
- 3.8 При отсутствии ЦЗ на Предприятии или в нерабочее время ЦЗ, при получении письменного согласия от работника с подозрением на состояние опьянения, тестирование на наличие паров алкоголя проводит сотрудник ЧОП.
- 3.9 В случае положительного результата алкотестирования/ или наличия признаков опьянения, непосредственный руководитель (вышестоящий руководитель, начальник смены в ночное время, выходные и праздничные дни) незамедлительно заполняет «[Направление на медицинское освидетельствование на состояние опьянения](#)», организует направление данного работника для проведения МО (в сопровождении назначенного ответственного представителя работодателя) в медицинское учреждение, лицензированное на проведение освидетельствования на состояния алкогольного и/ или наркотического опьянения, или ЦЗ Предприятия, имеющий такую лицензию.
- 3.10 При отказе работника от медицинского осмотра, прохождения МО на любом этапе, непосредственным руководителем (начальником смены в нерабочее время) в присутствии двух свидетелей заполняется «[Акт об отказе работника от медицинского освидетельствования](#)» с ознакомлением работника. При отказе работника ознакомится (под подпись) с «[Актом об отказе работника от медицинского освидетельствования](#)», в присутствии двух свидетелей акт зачитывается работнику вслух, с фиксацией данного события в акте и подписью двух свидетелей.
- 3.11 Отказом от медицинского освидетельствования является действие или бездействие работника с признаками опьянения, в результате которого МО не состоялось или не получен «Акт медицинского освидетельствования».
- 3.12 На основании «[Акта об установлении факта выявления работника с признаками опьянения](#)», «[Пояснений свидетелей](#)» о наличии признаков опьянения непосредственный руководитель передает документы ответственному сотруднику HR-службы для подготовки «[Приказа об отстранении от работы](#)». Работника знакомят с приказом под подпись. В случае отказа сотрудника ознакомится с приказом под подпись, в присутствии двух свидетелей приказ зачитывается работнику вслух с соответствующей отметкой в приказе и подписью двух свидетелей. Работник отстраняется от работы на текущую рабочую смену. В табеле работнику проставляется неявка.
- 3.13 В праздничные-выходные дни, в вечернее и ночное время (с 17:00 до 8:00) начальник смены, на основании «[Акта об установлении факта выявления работника с признаками опьянения](#)», самостоятельно оформляет и подписывает (на основании доверенности) «[Приказ об отстранении от работы](#)». Работника знакомят с приказом под подпись. В случае отказа сотрудника ознакомится с приказом под подпись, в присутствии двух свидетелей приказ зачитывается работнику вслух с соответствующей отметкой в приказе и подписью двух свидетелей. Работник отстраняется от работы на текущую рабочую смену. В табеле работнику проставляется неявка. Приказ передается ответственному сотруднику HR-службы в ближайший рабочий день для заведения в учетную систему.

3. Общие положения	
<p>3.14 В случае согласия работника на прохождение медицинского освидетельствования, работник с подозрением на состояние опьянения в кратчайшие сроки в сопровождении представителя работодателя (непосредственного руководителя / начальника смены, другого назначенного руководителем ответственного лица) на автотранспорте Предприятия доставляется в медицинскую организацию, проводящую МО. МО должно быть проведено не позднее 2-х часов от момента выявления признаков опьянения. При отсутствии возможности проведения МО в указанный срок в «Акт об установлении факта выявления работника с признаками опьянения» делается отметка с указанием причины несоблюдения сроков МО. При отсутствии паспорта у работника, направленного на МО, освидетельствование проводится на основании другого документа, подтверждающего личность.</p> <p>3.15 После прохождения МО, работник с признаками опьянения должен в течение 4 часов предоставить непосредственному руководителю «Акт медицинского освидетельствования», выданный медицинской организацией, имеющей лицензию на проведение освидетельствования на состояния алкогольного и/ или наркотического опьянения.</p> <p>3.16 На основании полученного «Акта медицинского освидетельствования», подтверждающего состояние опьянения работника, «Пояснений свидетелей», подтверждающих нахождение работника Предприятия в состоянии опьянения, непосредственный руководитель (начальник смены в нерабочее время) принимает решение о не допуске к работе в текущую рабочую смену и затем передает документы ответственному сотруднику HR-службы для подготовки «Приказа об отстранении от работы». Работника знакомят с приказом под подпись. В случае отказа сотрудника ознакомиться с приказом под подпись, в присутствии двух свидетелей приказ зачитывается работнику вслух с соответствующей отметкой в приказе и подписью двух свидетелей. Работник отстраняется от работы на текущую рабочую смену. В табеле работнику проставляется неявка. В ближайший рабочий день приказ передается ответственному сотруднику HR для заведения в учетную систему.</p> <p>3.17. В праздничные/ выходные дни, в вечернее и ночное время (с 17:00 до 8:00) непосредственный руководитель (начальник смены) самостоятельно оформляет и подписывает (на основании имеющейся доверенности) «Приказ об отстранении от работы».</p> <p>3.18 На основании «Акта медицинского освидетельствования» или «Акта об установлении факта выявления работника с признаками опьянения» и «Пояснений свидетелей», подтверждающих нахождение работника Предприятия в состоянии опьянения, непосредственный руководитель составляет «Акт о выявлении дисциплинарного проступка» и инициирует процесс вынесения дисциплинарного взыскания в соответствии с СТП СР/02-04-02/ПР01.</p> <p>3.19 При получении «Акта медицинского освидетельствования», не подтверждающего состояние опьянения, работник Предприятия допускается до работы.</p> <p>3.20 Не допускается блокировка пропуска (не допуск работника на работу) в последующие рабочие дни (смены) после выявления у работника признаков опьянения и до применения к нему меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения, либо увольнения по иным законным основаниям.</p>	

4 Роли в процессе	
Роли в процессе	Описание
Работник	Физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем, у которого выявлены признаки опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)
Непосредственный руководитель	Физическое лицо, у которого работник находится в прямом подчинении. В нерабочее время с 17:00 до 8.00 и в праздничные дни – начальник смены
Работник ЧОП	Работник организации, оказывающей охранные услуги на договорной основе с Предприятием (ЧОП)
Работник Центра Здоровья	Медицинский работник (врач, фельдшер) находящийся на территории Предприятия в оборудованном медицинском помещении.

5. Описание процесса



Назад

Далее

Термины, определения и сокращения

КПБ	Ключевые Правила Безопасности
КПП	Контрольно- пропускной пункт
МО	Медицинское освидетельствование на состояния алкогольного и/ или наркотического опьянения
Непосредственный руководитель	Прямой руководитель (куратор договора) или заменяющее его лицо
HR	Ответственный сотрудник HR-службы
ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
РФ	Российская Федерация
ТК	Трудовой кодекс
ЦЗ	Центр здоровья (здравпункт)
ЧОП	Частное охрannое предприятие
ЭБ	Экономическая безопасность
ЭСМО	Электронная система медицинского осмотра

[Термины корпоративного словаря https://social.sibur.ru/group/607/files/](https://social.sibur.ru/group/607/files/)