

КАК БОРОТЬСЯ С ПЬЯНСТВОМ НА РАБОТЕ

К сожалению, проблема пьянства сотрудников на рабочих местах актуальна для многих работодателей. Читатели нашего журнала неоднократно замечали, что в информации о несчастных случаях на производстве очень часто – слишком часто! – жертвы или причинители вреда здоровью или жизни находились в состоянии алкогольного опьянения.

Такое положение дел нетерпимо и надо провозгласить во всеуслышание – ПЬЯНСТВУ – БОЙ!

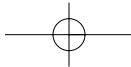
Отстранить от работы или уволить такого горе-работника не так легко, как может показаться на первый взгляд. Статья поможет учесть нюансы этой непростой ситуации, а также правильно оформить необходимые документы. Во второй части читатель найдет информацию о имеющихся технических средствах определения степени опьянения – аглотестерах и алкометрах.

Что же в первую очередь предпринять работодателю, если работник явился на работу в состоянии алкогольного опьянения? Прежде всего не допустить выполнения им своих трудовых обязанностей. Если же о «плохом самочувствии» сотрудника стало известно после того, как он приступил к работе, его необходимо отстранить от нее.

При осуществлении освидетельствования, в том числе медицинского, для установления факта употребления алкоголя или состояния опьянения следует иметь в виду, что соответствующее заключение нуждается не только в медицинском обосновании («медицинский критерий»), но и в правовом рассмотрении («юридический критерий»).

Соотношение медицинского и юридического критериев может быть различным в зависимости от характера конкретной правовой ситуации, по поводу которой проводится освидетельствование. Характер конкретной правовой ситуации определяется, в свою очередь, совокупностью законодательных и нормативных актов и локальных (корпоративных) нормативных документов (правила внутреннего трудового распорядка, правила безопасности, порядок пропускного режима и т. д.).

В последнее время в некоторых организациях дополнительно приняты локальные нормативные акты «Антиалкогольная политика компании», «Кодекс корпоративной этики» и тому подобные. Как правило, их положениями предусмотрено, что за распитие алкогольных напитков в организации как в рабочее, так и в нерабочее время или же появление на территории предприятия в состоянии опьянения даже в нерабочее время работник будет уволен. Лица, принимаемые на работу, знакомятся под роспись с указанным документом одновременно с правилами внутреннего трудового распо-



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

рядка и другими локальными нормативными актами, а уже работающих работников заставляют подписать указанный документ под угрозой увольнения. Правомерно ли введение таких актов?

Такого типа документ, как, например, «Антиалкогольная политика компании», относится к категории локальных нормативных актов, то есть актов, содержащих нормы права и издаваемых руководством организации в пределах предоставленных ему полномочий. Такой акт относится к источникам трудового права только в том случае, если содержит нормы трудового права, то есть нормы, регулирующие трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ) или иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, других (ст. 1 ТК РФ). Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным

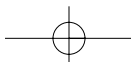
нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В указанном локальном нормативном акте очевидной ошибкой является условие об обязательном его подписании всеми работниками. По общему правилу введение локального нормативного акта не требует его подписания работниками. Для применения локального нормативного акта необходима такая процедура, как ознакомление с его положениями тех, кому акт предназначен.

Ознакомление работников с положениями локального нормативного акта может осуществляться в различных формах (в устной, письменной, комбинированной), разными способами и иметь или не иметь письменное закрепление («под роспись»).

Отказ лица, принимаемого на работу, проставить отметку об ознакомлении с антиалкогольной политикой компании (в листе ознакомления, ином документе) не может являться основанием для отказа работодателя в заключении трудового договора: согласно ч. 1 ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным отказом будет признан отказ по причинам, не связанным с деловыми качествами работника. Отказ работника засвидетельствовать ознакомление с антиалкогольной политикой компании не может иметь каких-либо правовых последствий.

Меры ответственности, установленные данным локальным нормативным актом, искажены по сравнению с предусмотренными Трудовым кодексом РФ. Так, пп. «б» п. 6 ч. 1



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ст. 81 ТК РФ предусматривает ответственность работника за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Разъяснение по применению данной нормы дано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63). Согласно п. 42 Постановления при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При этом увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, а на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Нежелательность появления работников в состоянии алкогольного опьянения, а тем более распития спиртных напитков решается с помощью других правомерных средств. Например, путем введения пропускной системы, при которой появление на рабочем месте вне установленного рабочего времени конкретного работника будет просто невозможно. Если нахождение работника на территории организации в нерабочее время должно быть ограничено, то для этого не обязательно вводить антиалкогольную политику, а достаточно отразить запрет на появление работника на территории организации за пределами рабочего времени в таком локальном нормативном акте, как пра-

вила внутреннего трудового распорядка.

Введение пропускной системы, сотрудники которой уполномочены локальным нормативным актом осуществлять освидетельствование для установления факта употребления алкоголя или состояния опьянения, требует четкого определения процедуры такого освидетельствования и соответствующего обучения сотрудников.

ВЫЯВЛЕНИЕ И ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ

Основным принципом при разработке процедуры выявления и освидетельствования должен быть принцип компетентности в пределах предоставленных полномочий, то есть сотрудники вправе проводить только те мероприятия, к проведению которых прошли соответствующую подготовку.

Процедура выявления факта употребления алкоголя значительно проще, чем процедура освидетельствования. Но она является обязательным условием проведения процедуры освидетельствования.

Здесь речь идет об осуществлении следующих мероприятий:

- выявление факта употребления алкоголя;
- простое освидетельствование для установления факта употребления алкоголя;
- простое освидетельствование для установления состояния опьянения;
- медицинское освидетельствование для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения.

Юридическая сила заключений на основе результатов вышеуказанных процедур различная. В зависимости от кадрового состава соответствующих служб (например, наличие медпункта и врача) некоторые из этих мероприятий можно не проводить.

Простое освидетельствование, выполняемое сотрудниками на проходной или другими уполномоченными лицами (например,

ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

работниками службы охраны труда или уполномоченными по охране труда профсоюзов) на рабочих местах или территории предприятия, отличается от медицинского освидетельствования, выполняемого врачом (фельдшером), прошедшим специальную подготовку в соответствии с положениями Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 июля 2003 г. № 308 «О медицинском освидетельствовании на состояние опьянения» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 07.09.2004 № 115, от 10.01.2006 № 1).

В отличие от процедуры выявления факта употребления алкоголя, при установлении состояния опьянения следует помнить, что недопустимым является установление состояния опьянения у обследуемого исключительно на основании запаха алкоголя изо рта, а также сведений о потреблении спиртных напитков. В соответствующих статьях этого номера читатель найдет ответы на все процедурные вопросы, что должно обеспечить юридическую безупречность проводимых мероприятий и достижение их цели.

В упомянутом выше приказе (Приложение 7) перечислены критерии, при наличии которых имеются достаточные основания полагать, что человек находится в состоянии опьянения и подлежит направлению на медицинское освидетельствование:

1. Запах алкоголя изо рта.
2. Неустойчивость позы.
3. Нарушение речи.
4. Выраженное дрожание (тремор) пальцев рук.
5. Резкое изменение окраски кожных покровов лица.
6. Поведение, не соответствующее обстановке.

Наличие этих критериев является достаточным для выдачи заключения в процедурах выявления факта употребления алко-

голя и простого освидетельствования для установления факта употребления алкоголя.

Для простого освидетельствования состояния опьянения необходимо наличие дополнительного критерия, определенного в п. 7 приложения 7:

»Наличие алкоголя в выдыхаемом воздухе, определяемое техническими средствами индикации, зарегистрированными и разрешенными для использования в медицинских целях и рекомендованными для проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения» (п. 7 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 07.09.2004 № 115).

Некоторые авторы добавляют к этому списку еще:

- перегар изо рта;
- нарушение координации движений;
- шатающаяся походка;
- раздражительность, агрессивность поведения;
- отсутствие концентрации внимания;
- неадекватная реакция на слова и действия;
- непонимание вопросов;
- бессвязная речь;
- скандированный оттенок речи;
- брань и нецензурные выражения в адрес окружающих.

В зависимости от ситуации можно также воспользоваться более коротким перечнем критериев, указанных в п. 3 «Правил освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформления его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, медицинского освидетельствования этого лица на состояние опьянения и оформления его результатов». Эти правила были утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 2008 г. № 475 «Об утверждении правил



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформления его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, медицинского освидетельствования этого лица на состояние опьянения и оформления его результатов и правил определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме человека при проведении медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством».

В пунктах 2 и 3 части I «Общих положений» постановления содержатся общие для всех случаев (то есть не только в отношении управляющих транспортными средствами) критерии определения состояния алкогольного или наркотического опьянения:

»2. Освидетельствованию на состояние алкогольного опьянения, медицинскому освидетельствованию на состояние опьянения подлежит водитель транспортного средства, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что он находится в состоянии опьянения.

3. Достаточными основаниями полагать, что водитель транспортного средства находится в состоянии опьянения, является наличие одного или нескольких следующих признаков:

- а) запах алкоголя изо рта;
- б) неустойчивость позы;
- в) нарушение речи;
- г) резкое изменение окраски кожных покровов лица;
- д) поведение, не соответствующее обстановке».

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ И ОБУЧЕНИЯ

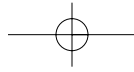
Для квалифицированного проведения процедур выявления факта употребления

алкоголя, простого освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и простого освидетельствование для установления состояния опьянения уполномоченным сотрудникам предприятия нужны основные сведения о физиологических основах фармакологического эффекта алкоголя и принципах выявления клинических признаков действия алкоголя. В процессе подготовки и обучения можно использовать Методические указания по медицинскому освидетельствованию для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утвержденные Минздравом СССР 2 сентября 1988 г. № 06-14 / 33-14 (с изм., внесенными Приказом Минздрава РФ от 12.08.2003 № 399).

Этиловый спирт как фармакологический агент обладает целым рядом эффектов. Ведущим среди них является действие на центральную нервную систему. Кроме того, влияние алкоголя сказывается на сердечно-сосудистой, пищеварительной и выделительной системах. Наконец, как показано, алкоголь обладает мощным воздействием на гормональную систему и обмен веществ в целом.

Эффекты, вызываемые при однократном введении этилового спирта и его систематическом приеме, могут существенно различаться, что важно учитывать для правильной квалификации состояний, обусловленных его приемом. По некоторым особенностям центрального действия, этанол близок к наркотическим анальгетикам и снотворным.

Кроме собственных эффектов алкоголя, его потребление может приводить и к потенцированию действия иных химических веществ и соединений, присутствующих в организме. Все это обуславливает чрезвычайную сложность физиологического действия алкоголя, полиморфизм клинических проявлений и поведения индивида при алкогольной интоксикации.



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Наибольшей чувствительностью к этанолу отличаются системы, ответственные за оперативную переработку информации, память, моторные функции и эмоциональное реагирование. Раннимость названных функций значительно возрастает при дополнительных нагрузках. Поэтому при диагностике опьянения обязательно следует включать специальные пробы, позволяющие усилить проявления отмеченной функциональной недостаточности в деятельности нервной системы. Как показывают клиническая практика и опыт экспертной работы, наступающее при потреблении алкоголя состояние, в зависимости от тяжести алкогольной интоксикации, выраженности ее клинических признаков и времени, прошедшего после потребления спиртного, может характеризоваться несколькими самостоятельными с медико-биологической точки зрения синдромами.

Кроме того, при проведении освидетельствования в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда необходимо выявлять нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работ с источниками повышенной опасности.

Обратите внимание, что появление в состоянии опьянения попадает в разряд дисциплинарных проступков и чревато весьма серьезными последствиями для провинившегося работника. Поэтому юридическая и содержательная сторона выявления и освидетельствования, а также их документальное оформление должны быть безупречными.

НЕ ДОПУСТИТЬ ИЛИ ОТСТРАНИТЬ?

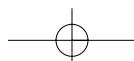
Сотрудника, явившегося на работу в состоянии опьянения, Трудовой кодекс РФ признает грубым нарушителем трудовой дисциплины. Статья 76 Трудового кодекса

РФ предписывает работодателю отстранить от работы подвыпившего сотрудника. При этом работодатель не просто вправе, а именно обязан это сделать. Иными словами, Трудовой кодекс РФ подразумевает, что пьяный не способен выполнять свои трудовые функции. И ни степень опьянения, ни характер работы тут не важны.

Разберемся, чем отличаются формулировки «не допустить к работе» и «отстранить от работы», а также как их трактовка влияет на дальнейшие действия. Если администрация обнаружила у сотрудника признаки алкогольного опьянения до начала рабочего дня и запрещает ему приступать к трудовой деятельности, речь идет о недопущении к работе. Причем этот момент особенно важен.

Дело в том, что должностные лица могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности, если позволят работнику в состоянии опьянения приступить к выполнению трудовых функций (ст. 5.27 КоАП РФ или ст. 143 УК РФ). Такого же мнения придерживаются судьи в Постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 23.04.1991 № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ».

В соответствии со ст. 143 УК РФ «Нарушение правил охраны труда»: «Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

срок до одного года». То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Кстати, в трудовом законодательстве понятия «отстранение от работы» и «недопущение к работе» синонимичны. Поэтому мы для удобства будем использовать только один из терминов. Итак, согласно ст. 76 Трудового кодекса отстранение от работы сотрудника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не только право работодателя, но и его обязанность. При этом работника отстраняют от работы до тех пор, пока не будут устранены все обстоятельства, явившиеся основанием для его отстранения (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

Чтобы избежать подобных проблем, на предприятиях, в особенности на предприятиях повышенной опасности (транспортных, энергетических, химических, горных и т. д.), необходимо в начале рабочего дня проводить профилактические осмотры. Не допустить к работе нетрезвого сотрудника можно и в том случае, если его заметили в подобном состоянии не на рабочем месте, а всего лишь на территории предприятия. В случае когда работник уже приступил к выполнению трудовых обязанностей и после этого администрация заметила его состояние, речь идет об отстранении сотрудника от работы.

Таким образом, появление в состоянии опьянения попадает в разряд дисциплинарных проступков. Это в свою очередь означает, что у работодателя появляется право объявить такому сотруднику замечание, выговор или даже уволить его. Рассмотрим вначале первые два варианта наказания.

В самом Трудовом кодексе РФ нет прямого указания на то, что замечание или выговор можно объявить за пьянство. Однако ничто не мешает работодателю применить эти виды взыскания к сотруднику, появившемуся в состоянии опьянения. Здесь действует общий порядок наложения взыскания, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ. Сначала нужно затребовать объяснение, при отказе – составить акт, затем издать приказ и в трехдневный срок уведомить работника под расписку. При отказе подписать приказ вновь составляется акт. Применить такое наказание можно, если доказан факт опьянения, не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В этот срок не включаются дни болезни, отпуска, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

Итак, на работника можно повлиять замечанием или выговором. Вместе с тем, это воздействие больше морального плана – ни в трудовую книжку, ни в личную карточку сведения об этих взысканиях не заносятся.

Хотя эти факты могут стать основанием для лишения работника премии. Кроме того, работника, уже имеющего взыскание, можно уволить при совершении любого другого проступка (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Для тех же, кто такому влиянию поддается плохо, у администрации есть более серьезное оружие – увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в котором говорится именно о появлении на работе в состоянии опьянения.

Применить эту радикальную меру возможно, если работник появился в состоянии опьянения хотя бы один раз – ведь речь в ст. 81 Трудового кодекса РФ идет об однократном нарушении. Но что означает по-

ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

явление на работе? Верховный Суд РФ относит к проступку и то, и другое и даже нахождение вне организации, но на объекте, куда работник был направлен для выполнения трудовых функций (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2), т. е. распивать спиртное, будучи в командировке, тоже запрещается.

Если работник на законных основаниях освобожден от трудовых обязанностей (например, находится на больничном или в отпуске), то уволить его за появление на работе в состоянии опьянения нельзя, так как такой сотрудник не нарушает свои трудовые обязанности и, следовательно, не совершает дисциплинарного проступка.

Цитируем документ:

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, а на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опья-

нения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

Наложить взыскание, в том числе уволить, можно в течение месяца после того, как факт появления в состоянии опьянения был обнаружен. Как и любое дисциплинарное взыскание, наказание по «алкогольному» основанию может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам или суд. Поэтому и к процедуре наложения взыскания, и собиранию необходимых доказательств следует относиться ответственно.

Увольнение «по статье» – вещь неприятная для работника и рискованная для работодателя. Ведь любая оплошность при оформлении увольнения может обернуться восстановлением работника, да еще с оплатой ему времени вынужденного прогула. Немудрено, что администрация предпочтет предложить проштрафившемуся работнику уволиться по собственному желанию. Но вести такие разговоры лучше, когда под рукой есть документы, обличающие виновного. А это уже вопрос собирания доказательств.

НАДОЛГО ЛИ ОТСТРАНЯТЬ?

Самое очевидное доказательство – медицинское освидетельствование – теперь не является единственным. Подтвердить тот факт, что работник пьян, можно, например, показаниями свидетелей или их письменными объяснениями. Свидетельские показания должны быть оформлены актом, составленным с участием представителя профсоюза, если работник, в отношении которого применяется взыскание, является его членом.



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Поэтому в случае возникновения судебного спора в ход могут пойти акты, докладные или служебные записки и т. п. Суд должен будет оценить их и принять во внимание. Неплохим доказательством будет и письменное объяснение самого работника – дескать, употребил и как раз в рабочее время. Но от таких признаний впоследствии можно и отказаться, и это также следует иметь в виду.

Как указывалось выше, что касается медицинского освидетельствования, то на этот счет существуют «Временная инструкция о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения», утвержденная Приказом Минздравом СССР 1 сентября 1988 г. № 06-14 / 33-14 (с изм., внесенными Приказом Минздрава РФ от 12.08.2003 № 399) и Методические указания по медицинскому освидетельствованию работников для установления фактов употребления алкоголя и состояния опьянения (утверждены Приказом Минздрава СССР от 2 сентября 1988 г. № 06-14 / 33-14, которые, однако, не действуют в части медицинского освидетельствования на состояние опьянения лиц, управляющих транспортными средствами), предусматривающие, что в заключении должен быть конкретный вывод об опьянении, сделанный на основании симптомов алкогольной интоксикации.

Следует также учитывать общие положения Постановления Правительства РФ от 26 июня 2008 г. № 475 «Об утверждении правил освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформления его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, медицинского освидетельствования этого лица на состояние опьянения и оформления его ре-

зультатов и правил определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме человека при проведении медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством».

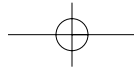
В соответствии со статьей 27.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Правительство Российской Федерации утвердило:

1. Правила освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформления его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, медицинского освидетельствования этого лица на состояние опьянения и оформления его результатов.

2. Правила определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме человека при проведении медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством.

АЛКОГОЛЬНОЕ ОПЬЯНЕНИЕ

Алкогольное опьянение представляет собой развернутый синдром воздействия алкоголя на организм. Его возникновение свидетельствует о выраженном нарушении способности индивидуума контролировать свое поведение в обычных условиях, что может быть связано как с количеством принятого алкоголя, так и с индивидуальной чувствительностью к нему. Синдром алкогольного опьянения включает в себя патологические изменения в психической сфере и поведении, расстройства в системе вегетативно-сосудистой регуляции, двигательные нарушения, запах алкоголя изо рта и положительные химические реакции на этиловый спирт.



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Обычно нетрезвого сотрудника отстраняют от работы на один день. Но к чему делать такой подарок нарушителю трудовой дисциплины? Вернувшись на работу уже на следующий день после инцидента, он вряд ли сможет качественно выполнить свою работу. А вот платить ему за этот день придется. Поэтому, отстраняя сотрудника от выполнения трудовых обязанностей, администрация должна учитывать и степень опьянения работника.

Если врач установит у него легкую или среднюю степень опьянения, его можно допустить к выполнению трудовых обязанностей на следующий день. Из опьянения тяжелой степени работник вряд ли выйдет сам – ему потребуются медицинская помощь, а приступить к работе он сможет дня через два. В противном случае нет никаких гарантий, что сотрудник будет в полной мере контролировать свои действия.

В случае злоупотребления работником алкоголем с вредными последствиями для здоровья (тяжелая степень), а также запоя при хроническом алкоголизме допускать его к работе можно только через две-три недели. В любом случае работодателю лучше заручиться заключением медика. Степени состояния опьянения и их признаки приведены в таблице.

Обратите внимание, что врач, проводящий освидетельствование, должен не только констатировать сам факт потребления алкоголя, но и правильно квалифицировать состояние обследуемого, поскольку диагностика соответствующих синдромов служит медицинским критерием для установления определяемых в законе правонарушений, связанных с потреблением алкоголя.

Как показывают клиническая практика и опыт экспертной работы, наступающее при потреблении алкоголя состояние, в зависимости от тяжести алкогольной интоксика-

ции, выраженности ее клинических признаков и времени, прошедшего после потребления спиртного, может характеризоваться несколькими самостоятельными с медико-биологической точки зрения синдромами.

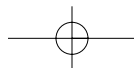
Кроме того, при проведении освидетельствования в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда необходимо выявлять нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работ с источниками повышенной опасности.

Наряду с необходимостью дифференцированной квалификации синдромов, связанных с употреблением алкоголя, освидетельствование по этому вопросу должно отвечать ряду дополнительных требований.

Во-первых, поскольку отдельные проявления алкогольной интоксикации не являются специфичными, оценку следует производить синдромально: при условии выявления и учета целого комплекса признаков, свидетельствующих о нарушении в самых различных системах организма.

Во-вторых, в связи с тем, что медицинское освидетельствование должно быть основано на всестороннем клиническом обследовании освидетельствуемых с использованием необходимых лабораторных тестов, выполнять его должен врач (фельдшер), который полностью несет ответственность за правильность вынесенного заключения.

В-третьих, следует помнить, что решающим условием правильного осуществления медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения является строгое соблюдение его единого порядка и формы во всех регионах страны. При проведении данного вида освидетельствования необходимо иметь в виду правомерность медицинского обследования и обоснованность вынесения соответствующего заключения.



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Обоснованность вынесения заключения о факте употребления алкоголя и состоянии опьянения подразумевает всесторонний характер обследования освидетельствуемого и выявления целого ряда симптомов, сочетание которых позволяет говорить о наличии признаков, специфичных для того или иного синдрома. Обоснованность вынесения заключения имеет в виду квалифицированное изучение клинических проявлений, связанных с употреблением алкоголя, проведение специальных функциональных проб испытуемому, правильный анализ результатов освидетельствования. Важнейшим условием при этом является соблюдение соответствия диагностических формулировок наблюдаемым клиническим феноменам.

Недопустимым является установление факта употребления алкоголя и состояния опьянения у обследуемого исключительно на основании запаха алкоголя изо рта, а также сведений о потреблении спиртных напитков. Одновременно следует указать, что использование биологических реакций на наличие этилового спирта требует тщательного врачебного контроля за условиями и методикой осуществления соответствующих исследований. Выбор и порядок проведения биологических проб определяются особенностями клинического состояния обследуемого; при этом взятие крови производится только по медицинским показаниям (в основном, в связи с общим тяжелым состоянием освидетельствуемого).

В случаях неполной или неясной клинической картины опьянения необходимо исследовать различные биосреды, применять сочетание 2-3 химических тестов на алкоголь, а при исследовании выдыхаемого воздуха или слюны повторять их проведение через 20-30 минут. Заключение об установлении факта употребления алкоголя и состояния опьянения должно выноситься на момент первичного обследования осви-

детельствуемого. Это связано в первую очередь с приходящим характером симптоматики опьянения. Необходимость вынесения заключения по вопросам опьянения в возможно более ранние сроки продиктована также большим социальным и моральным значением указанного диагноза.

Врач при составлении заключения на основании критериев, изложенных в методических указаниях по медицинскому освидетельствованию для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, должен установить одно из следующих состояний:

- трезв, признаков употребления алкоголя нет;
- установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены;
- алкогольное опьянение;
- алкогольная кома;

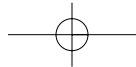
НА ОСМОТР – КАК МОЖНО СКОРЕЕ!

Если вы хотите провести медицинское освидетельствование сотрудника, помните о том, что алкоголь имеет особенность быстро «выветриваться» из организма. Чем скорее вы организуете медосмотр работника, тем меньше у него будет шансов ускользнуть от ответственности за свое неразумное поведение.

Считается, что употребление 0,5 л пива можно обнаружить в выдыхаемом воздухе только в течение 30 минут после принятия напитка, 0,2 л портвейна – в течение 3,5 часа, 0,1 л водки – в течение 3-4 часов.

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

– трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстране-



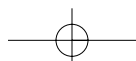
ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Таблица

Степени опьянения, их симптоматика и химические показатели

Степень опьянения	Примерные симптомы	Содержание алкоголя в крови, ‰
Легкая	Незначительные изменения психической деятельности (замкнутость, замедленное реагирование, вспыльчивость, затруднения при концентрации внимания, отвлекаемость). Усиление вегетативно-сосудистых реакций (изменение цвета кожи, повышенная потливость, тахикардия). Отдельные нарушения в двигательной сфере (изменения походки, пошатывание при ходьбе с быстрыми поворотами, неточность выполнения мелких движений и координаторных проб). Запах алкоголя изо рта. Положительные химические реакции на алкоголь	От 1,0 до 2,0
Средняя	Выраженные изменения психической деятельности (поведение, сопровождающееся нарушением общественных норм, неправильная оценка ситуации, заторможенность, возбуждение, неадекватные высказывания, нарушение последовательности изложения мыслей). Вегетативно-сосудистые расстройства (покраснение или побледнение кожных покровов и слизистых, учащение пульса, дыхания, колебание артериального давления, потливость, слюнотечение, расширение зрачков, вялая реакция на свет). Двигательные и нервно-мышечные нарушения (неустойчивость при стоянии и ходьбе, отчетливые нарушения координации движений, снижение сухожильных рефлексов и болевой чувствительности). Резкий запах алкоголя изо рта. Положительные химические пробы на этиловый спирт	От 2,0 до 3,0
Тяжелая	Тяжелые расстройства психической деятельности нарушения ориентировки, резкая заторможенность, сонливость, малая доступность контакту с окружающими, непонимание смысла вопросов, отрывочные бессмысленные высказывания). Выраженные вегетативно-сосудистые нарушения (тахикардия, артериальная гипотония, дыхание хриплое из-за скопления слизи в полости рта и носоглотке, бледность кожи и слизистых, потливость, в ряде случаев непроизвольное мочеиспускание, слабая реакция зрачков на свет). Тяжелые двигательные и нервно-мышечные нарушения (неспособность самостоятельно стоять и выполнять целенаправленные действия, подавление сухожильных рефлексов). Резкий запах алкоголя изо рта. Положительные химические пробы на этиловый спирт	Свыше 3,0
Алкогольная кома	Отсутствие признаков психической деятельности (бессознательное состояние, отсутствие реакций на окружающее). Тяжелые нарушения вегетативной регуляции и деятельности сердечно-сосудистой системы (непроизвольное мочеиспускание и дефекация, расстройство дыхания). Тяжелые нервно-мышечные нарушения (резкое понижение мышечного тонуса, отсутствие болевых, роговичных, сухожильных рефлексов, в ряде случаев - патологические рефлексы). Резкий запах алкоголя	Свыше 3-4

2009



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ния от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья.

Обратите внимание, что при проведении экспертизы алкогольного опьянения отменена формулировка «Трезв, но имеются остаточные явления предшествующего опьянения», введены две новые: «Установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены», «Трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья».

ОФОРМЛЯЕМ ДОКУМЕНТЫ

В последнее время на экспертизу алкогольного опьянения все чаще стали направлять с предприятий. Конфликтных ситуаций в связи с ошибками при выявлении, а главным образом при оформлении опьянения бывает масса. Вообще многих конфликтов могло бы не быть, если бы руководители предприятий и подразделений четко знали, что документами, удостоверяющими факт алкогольного опьянения, являются:

1. Протокол (акт) установленного образца, заполняемый представителем администрации (или административными органами), при наличии подписи двух свидетелей и подписи нарушителя. Если подписи нарушителя в протоколе нет либо он выразил несогласие с наличием факта опьянения, документ достаточной юридической силы не имеет.

2. Если протокол составлен, но нарушитель отказывается и от подписи, и от направления на экспертизу, это должно письменно удостоверяться двумя свидетелями.

3. Документ органов внутренних дел о помещении человека в медицинский вытрезвитель, если такое имело место.

4. Акт экспертизы алкогольного опьянения, заполняемый специалистами (в случае их отсутствия в данной местности приказом органа здравоохранения проведение экс-

пертизы возлагается на других врачей, получивших подготовку по этому вопросу).

Медицинские работники здравпунктов, медсанчастей не полномочны проводить экспертизу и давать заключения, но могут выступать в качестве свидетелей, а при отсутствии эксперта также проводить медицинский осмотр с измерением пульса, давления, проведением пробы Раппопорта и т. д.

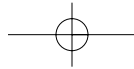
Конечно, конфликтов полностью не избежать, даже если и оформлено все правильно. В этих случаях можно твердо отстаивать истину. Итак, администрация предприятия должна грамотно оформить документы. В противном случае сотрудник может оспорить решение работодателя о его отстранении от работы в суде. Факт нарушения работником трудовой дисциплины фиксируют в соответствующих документах. На их основании к сотруднику можно будет применить дисциплинарное взыскание.

Начало процедуры отстранения от работы выпившего сотрудника

Процедуру отстранения сотрудника от работы начинают с составления докладной записки. Как правило, ее оформляет руководитель подразделения, в котором он трудится. Образец докладной записки приведен далее.

Докладная записка не единственный документ, который нужно составить перед тем, как оформить приказ об отстранении сотрудника от работы. Вполне возможно, что работник впоследствии попытается восстановить свои права в суде. Поэтому для доказательства своей правоты работодателю нужно иметь еще несколько документов.

Состояние алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими документами. Об этом говорится в цитированном нами выше



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

К другим видам доказательств можно отнести акт о появлении работника в состоянии опьянения, а также свидетельские показания. Поскольку со свидетелями часто бывают проблемы (забыл, перепутал и т. д.), наиболее весомыми доказательствами все-таки являются документы – акт или медицинское заключение. Остановимся на них подробнее.

Как составить акт

Составить акт о появлении сотрудника на работе в нетрезвом виде может специалист кадровой службы, специалист по охране труда, сотрудник пропускного пункта (проходной), руководитель структурного подразделения, а если компания небольшая –

руководитель организации. Фактически это может быть любое должностное лицо, контролирующее соблюдение трудовой дисциплины или правил безопасности.

Форма

Унифицированной формы акта не существует. Организация разрабатывает ее самостоятельно и указывает:

- дату, время и место составления (чем точнее будут сведения, тем лучше, время можно указать с точностью до минуты);
- фамилию, имя, отчество и должность сотрудника, составившего документ;
- фамилии, имена, отчества и должности работников, присутствовавших при составлении акта;
- описание состояния работника;
- подписи составителя акта и свидетелей.

2009

ОБРАЗЕЦ ДОКЛАДНОЙ ЗАПИСКИ

Начальнику отдела по работе с персоналом В. А. Добронравову
подготовить приказ об отстранении
С. Х. Угрюмова от работы
до 09.10.2007

Генеральному директору
ООО «Агрофирма «Нива»
Милосердову П. К.
от главного инженера
Восторгова Р. П.

Милосердов

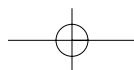
Докладная записка о нарушении трудовой дисциплины электриком от 08.10.2007 № 38

Довожу до вашего сведения, что сегодня, 8 октября 2007 г., в 10 часов 5 минут электрик Угрюмов Сергей Харитонович был обнаружен на своем рабочем месте (электрощитовая) в состоянии алкогольного опьянения.

Руководствуясь внутренней инструкцией ООО «Агрофирма «Нива» по технике безопасности, я пришел к выводу, что дальнейшее нахождение электрика С. Х. Угрюмова на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения представляет повышенную опасность для него самого и других сотрудников. Согласовав свои действия с инженером по технике безопасности Л. Д. Любомирским, я отстранил электрика С. Х. Угрюмова от работы до конца смены.

Прошу применить к электрику С. Х. Угрюмову административные меры воздействия. Акт установления факта появления на работе сотрудника в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, прилагаю.

Главный инженер ООО «Агрофирма «Нива» Восторгов Р. П. Восторгов



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Описание состояния работника

При оформлении акта нужно как можно подробнее описать состояние работника, уделяя внимание каждой детали. Поскольку оценивать самочувствие сотрудника в данной ситуации будут не врачи, а люди, далекие от медицины, они, как указано выше, могут руководствоваться Временной инструкцией о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения (далее – Инструкция по освидетельствованию).

В документе, в частности, сказано, что делать выводы о состоянии опьянения сотрудника можно только на основании комплексного исследования его поведения и внешнего вида.

Судить о его состоянии по одному признаку нельзя. Например, покраснение лица может быть вызвано не употреблением спиртного, а приступом гипертонии, а запах алкоголя может появиться при принятии работником лекарственной травяной настойки.

После завершения всестороннего медицинского освидетельствования производится отбор выдыхаемого воздуха или биологических жидкостей организма для исследования их на наличие алкоголя. Лабораторные исследования (выдыхаемого воздуха, мочи, слюны) при проведении освидетельствования являются обязательными. Кровь для анализов на алкоголь следует брать в исключительных случаях только по медицинским показаниям (например, тяжелые травмы, отравления и т. п.).

Признаки опьянения

Для оценки состояния работника можно воспользоваться, кроме упомянутых раньше, критериями, изложенными выше. Об-

ратите внимание, что если говорить о наркотическом опьянении, то его признаками могут быть бледность, замедленная или, напротив, слишком возбужденная речь, отставание от темы разговора, внезапная смена настроения.

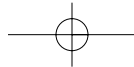
Конечно, определить, находится ли работник под действием наркотиков, намного труднее, чем выявить употребление им спиртного. Поэтому в данной ситуации сделать правильное заключение сможет только медицинский работник. Однако вопросы наркотического опьянения – тема для отдельного номера журнала.

Ознакомление работника с актом

Итак, акт составлен (образец документа см. ниже). Подписывают этот документ лицо, его составившее, а также минимум два свидетеля. Затем с этим документом необходимо ознакомить работника, попросить его дать письменное объяснение своего поведения и, наконец, подписать акт.

Но чаще всего добиться от пьяного сотрудника понимания невозможно. В этом случае в документе нужно указать, что работник отказался подписывать акт или он не в состоянии понять, что от него требуется.

Можно составить отдельный акт об отказе сотрудника от подписи. Ничто не мешает воспользоваться модифицированными формами приведенными в Приказе Министерства внутренних дел Российской Федерации от 4 августа 2008 г. № 676 «Об утверждении форм акта освидетельствования на состояние алкогольного опьянения и протокола о направлении на медицинское освидетельствование на состояние опьянения».



ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Образец акта об установлении факта появления на работе сотрудника в состоянии опьянения ООО «Агрофирма «Нива»

Акт № __

установления факта появления на работе сотрудника
в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя,
наркотических средств или других токсических веществ

г. Калачинск

«8» октября 2007 г.

Мы, нижеподписавшиеся,

Восторгов Роман Петрович, главный инженер ООО «Агрофирма «Нива».

(Ф.И.О., должность, место работы)

Веселенькая Алевтина Ивановна, агроном ООО «Агрофирма «Нива».

(Ф.И.О., должность, место работы)

и Смехова Диана Альбертовна, уборщик помещений ООО ООО «Агрофирма «Нива»

(Ф.И.О., должность, место работы)

составили настоящий акт о нижеследующем: 8 октября 2007 г. в 10 ч 17 мин.

Угрюмов Сергей Харитонович, электрик ООО «Агрофирма «Нива».

(Ф.И.О., должность, место работы)

появился в состоянии опьянения на рабочем месте в электрощитовой
(место выполнения работы)

У него наблюдались следующие признаки опьянения:

- 1) замедленная, нечеткая речь, сопровождающаяся нецензурными словами;
- 2) сильный запах спирта изо рта;
- 3) многократная потеря равновесия;
- 4) покраснение лица;
- 5) неспособность удержать в руках инструменты, дрожание пальцев;
- 6) неадекватное поведение, выразившееся в агрессивных действиях против коллег по цеху, громком исполнении русских народных песен, попытке скинуть с себя спецодежду.

Факт нахождения Угрюмова Сергея Харитоновича в состоянии опьянения

(ФИО)

подтвердить медицинским заключением невозможно, поскольку работник отказался добровольно пройти медицинское освидетельствование.

От дачи объяснений работник отказался.

Угрюмов Сергей Харитонович

(ФИО)

подлежит/не подлежит
(нужное подчеркнуть)

отстранению от выполнения работы до 9 октября 2007 г.

Подписи лиц

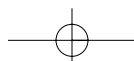
1. Восторгов
2. Веселенькая
3. Смехова

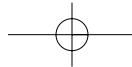
От подписи отказался Угрюмов Сергей Харитонович <*>

(ФИО)

<*> В случае отказа сотрудника от подписания акта после отметки об этом составители акта расписываются еще раз или составляют отдельный документ – акт об отказе от подписи.

2009





ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**АКТ
ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ НА СОСТОЯНИЕ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ**

№ _____

« ____ » _____ 20 __ г. _____
(место составления)

Я, _____
(должность, подразделение, звание, фамилия, инициалы лица, проводящего освидетельствование)

на основании _____
(указать название и реквизиты соответствующего нормативного акта)

провел освидетельствование на состояние алкогольного опьянения гражданина (гражданки)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

фамилия, имя, отчество

дата и место рождения, _____
проживающего(ей) _____

_____ тел., _____

работающего(ей) _____

_____ тел., _____

при наличии у него (нее) признаков алкогольного опьянения: – запах алкоголя
из рта _____; – неустойчивость позы _____; – нарушение речи _____;
(да/нет) (да/нет) (да/нет)

– резкое изменение окраски кожных покровов лица; _____
(да/нет)

– поведение, не соответствующее обстановке _____
(да/нет)

Исследование проведено в « _____ » час. « _____ » мин. с применением технического
средства измерения _____, заводской номер
(полное наименование прибора)

прибора _____, дата последней поверки прибора « _____ » _____ 20 __ г.,

пределы допускаемой абсолютной погрешности прибора _____ мг/л

Показания прибора _____ мг/л

(наличие абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе)

Результат освидетельствования _____
(установлено (не установлено) состояние алкогольного опьянения)

Поняты:

1. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

адрес места жительства _____

тел. _____ подпись _____

2. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

адрес места жительства _____

тел. _____ подпись _____

С результатами освидетельствования на состояние алкогольного опьянения

(согласен, не согласен) (подпись лица, освидетельствованного на состояние алкогольного опьянения)

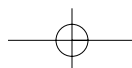
Подпись должностного лица, проведшего освидетельствование _____

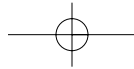
Копию акта освидетельствования на состояние алкогольного опьянения получил:

_____ (подпись лица, освидетельствованного на состояние алкогольного опьянения)

Примечание: К акту освидетельствования на состояние алкогольного опьянения приобщается бумажный носитель с записью результатов исследования.

2009





ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**ПРОТОКОЛ
О НАПРАВЛЕНИИ НА МЕДИЦИНСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ
НА СОСТОЯНИЕ ОПЬЯНЕНИЯ**

№ _____

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
(место составления)

Я, _____
(должность, подразделение, звание, фамилия, инициалы лица, проводящего освидетельствование)

на основании _____
(указать название и реквизиты соответствующего нормативного акта)

провел освидетельствование на состояние алкогольного опьянения гражданина (гражданки)
фамилия, имя, отчество _____

дата и место рождения, _____
проживающего(ей) _____

_____ тел., _____

работающего(ей) _____

_____ тел., _____

на основании АКТА ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ НА СОСТОЯНИЕ АЛКОГОЛЬНО-
ГО ОПЬЯНЕНИЯ № _____ составленного « ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (место составления)

установлено состояние алкогольного опьянения).

« ____ » _____ 20 ____ г. , в « ____ » час. « ____ » мин. направлен(а) для про-
хождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения при наличии
признаков опьянения _____

(перечислить признаки: запах алкоголя изо рта, неустойчивость позы,

нарушение речи, резкое изменение окраски кожных покровов лица,
поведение, не соответствующее обстановке)

Основание для направления на медицинское освидетельствование на состояние
опьянения (нужное подчеркнуть):

1. Отказ от прохождения освидетельствования на состояние алкогольного опьянения.
2. Несогласие с результатами освидетельствования на состояние алкогольного опьянения.
3. Наличие достаточных оснований полагать, что водитель транспортного средства находится в состоянии опьянения и отрицательном результате освидетельствования на состояние алкогольного опьянения.

Пройти медицинское освидетельствование _____
(согласен/отказываюсь) (подпись)

Поняты:

1. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

адрес места жительства _____

тел. _____ подпись _____

2. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

адрес места жительства _____

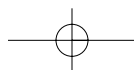
тел. _____ подпись _____

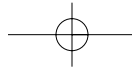
Копию протокола о направлении на медицинское освидетельствование получил _____

_____ (подпись лица, направляемого на медицинское освидетельствование)

Подпись должностного лица, составившего протокол _____

2009





ИНЖЕНЕРУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В случае отказа работника от представления объяснений по поводу дисциплинарного проступка составляется соответствующий акт, например, по форме:

**Акт
об отказе от объяснений по поводу дисциплинарного проступка**

_____ (дата) _____ (номер)

Мною, _____ в присутствии _____
(должность, ФИО) (наименование должности, ФИО)

И _____
(наименование должности, ФИО.)

составлен настоящий акт о нижеследующем:
« _____ » 20 _____ г. в _____
(время) (место)

работнику _____
(должность, подразделение, ФИО)

« _____ » 20 _____ г. в _____
(время)

в соответствии с частью 1 статьи 193 ТК РФ было предложено представить письменное объяснение по поводу _____

Что подтверждается _____
От дачи объяснений отказался, мотивируя _____

(причина отказа)

Настоящий акт составил:

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

2. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Аналогичным же образом могут фиксироваться и сами нарушения.

2009

З. МЕЖВА,

ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК,

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР ЖУРНАЛА

»ОХРАНА ТРУДА

И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ»

