Консультация

**…И от работы отстранить**

**Александр БОБРУК,**

**технический инспектор труда**

**Пермского крайсовпрофа**

**Фото Бобрука**

**Как следует поступить в случае, если на рабочем месте обнаружен работник, находящийся в состоянии опьянения?**

**Олег**

с. Карагай

**К сожалению, актуальность вашего вопроса подтверждается жизнью. Ежегодно в организациях Пермского края травмируются, а также погибают работники, находящиеся в состоянии какого-либо опьянения.**

В таких ситуациях необходимо поступать в соответствии с ст.76 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что «работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения».

Причем «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…». В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется…».

Из приложения №1 к приказу Минздрава России от 18.12.15 №933н «Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» следует:

медицинское освидетельствование производится в организациях (или в их обособленных структурных подразделениях), имеющих соответствующую лицензию, предусматривающую выполнение данного вида услуг (п.3 порядка);

медицинское освидетельствование производится, в т. ч. и в отношении работника, появившегося на работе с признаками опьянения, - на основании направления работодателя.

Порядок проведения и оформления медицинским учреждением результатов медицинского освидетельствования определены этим же документом.

Необходимо также знать, что на основании п.п «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей может являться основанием для расторжения трудового договора работодателем.

Фото с сайта http://izvestia.ru/news/