

СТВОРЮЄМО БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

Працівник прийшов на роботу п'яним чи вживав алкоголь на робочому місці. Знайома ситуація? Хутчіш читайте консультацію експерта, який розповів, як правомірно діяти за таких обставин, та діліться розробленим Порядком відсторонення від роботи працівників у стані алкогольного чи іншого сп'яніння



Володимир КОСТРИЦЯ,
заступник начальника служби безпеки та надзвичайних ситуацій КП «Київпластрас» з питань охорони праці та безпеки руху

Як правомірно відсторонити від роботи працівника у стані сп'яніння

Однією з обставин, за яких нещасні випадки не визнають пов'язаними з виробництвом, є погіршення стану здоров'я працівника через отруєння алкоголем, наркотичними чи отруйними речовинами (підтверджене відповідним медичним висновком).

Єдиний виняток — якщо отруєння сталося через застосування таких речовин у виробничому процесі чи порушення вимог до їх зберігання і транспортування, або якщо потерпілого, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, ще до настання нещасного випадку відсторонили від роботи за правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства чи колективним договором (п. 16 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232).

Законодавством визначено підстави, за яких власник або уповноважений ним орган **можуть відсторонити працівника від роботи:**

- при появі на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- якщо працівник відмовляється або ухиляється від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони;
- в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 46 Кодексу законів про працю України).

Особливо це актуально для установ, що мають у своєму штаті водіїв. Адже керування транспортними засобами у стані сп'яніння (у тому числі наркотичного) є вкрай небезпечним: дорожньо-транспортні пригоди зі смертельними наслідками трапляються, як правило, з вини водія, що кермував у нетверезому стані. А один із запобіжних заходів — саме відсторонення від роботи такого працівника.

Відсторонення від роботи —

це тимчасове позбавлення працівника, який перебуває у трудових правовідносинах із підприємством, можливості реального здійснення ним права на працю. Усунення від роботи провадиться власником на підставі виявленого ним факту, через який власник має право усунути або зобов'язаний усунути працівника від роботи

Однак тут ви зіткнетеся із прогалиною у законодавстві — нормативними документами **не визначено типового порядку відсторонення** працівників від роботи, яким би можна було скористатися при розробленні положення про відсторонення на підприємствах. Тому у *Додатку* до статті наводимо **готовий Порядок відсторонення від роботи** працівників у ста-

ні алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, розроблений автором. У ньому є зразки Акта огляду працівника на встановлення факту сп'яніння та Акта відсторонення працівника від роботи, які читачі е-журналу (esop.mcfrr.ua) зможуть **завантажити у електронному варіанті** собі на комп'ютер. ■

Додаток

Порядок відсторонення від роботи працівників у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння

1. Загальні положення

1.1. Порядок відсторонення від роботи працівників у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння (*далі* — Порядок) розроблено відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України.

1.2. Порядок розроблено для забезпечення дотримання трудової дисципліни та запобігання випадкам виробничого травматизму на підприємстві.

1.3. Порядок визначає послідовність заходів для встановлення факту перебування працівника у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння та передбачає послідовність дій для відсторонення його від роботи.

1.4. Дія Порядку поширюється на всі структурні підрозділи підприємства, а його положення — обов'язкові для виконання.

1.5. Відповідальність працівників за появу на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння передбачена Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

2. Підстави для проведення огляду для встановлення факту сп'яніння

2.1. Працівники підприємства підлягають огляду на факт перебування у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, якщо:

- є зовнішні ознаки перебування працівника у стані алкогольного сп'яніння (вказані у п. 2.2 Порядку);
- є зовнішні ознаки перебування працівника у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (вказані у п. 2.3 Порядку);
- зафіксовані випадки розпивання алкогольних напоїв або вживання наркотичних чи токсичних речовин;



- надішли заяви працівників про вживання іншими працівниками алкогольних напоїв, наркотичних чи токсичних речовин;
- працівник зізнався, що вживав згадані вище речовини.

2.2. Ознаки алкогольного сп'яніння:

- запах алкоголю при видиханні;
- нестійкість пози;
- порушення мовлення;
- виражене тремтіння пальців рук;
- різка зміна забарвлення шкіри обличчя;
- неадекватна поведінка.

2.3. Ознаки наркотичного або токсичного сп'яніння:

- наведені у пункті 2.2 ознаки алкогольного сп'яніння (крім першої);
- звужені чи розширені зіниці, які майже не реагують на світло;
- сповільненість рухів та мовлення;
- сліди від ін'єкцій на руках чи інших частинах тіла.

3. Порядок проведення огляду на встановлення факту сп'яніння

3.1. Керівники та відповідальні особи підприємства при виявленні працівника з ознаками, зазначеними у розділі 2 цього Порядку, мають негайно доставити цього працівника до медпункту (за наявності) або до відповідного закладу охорони здоров'я для огляду на стан сп'яніння не пізніше 2-х годин із моменту встановлення підстав для його проведення.

3.2. Огляд проводять у присутності не менше як 2 свідків, по змозі — представника профспілки або уповноваженої особи трудового колективу.

3.3. За результатами огляду медичний працівник медпункту оформляє Акт огляду працівника (додаток 1). Незгоду працівника з результатами огляду, проведеного медичним працівником медпункту підприємства (якщо він її висловив), фіксують в Акті огляду, а працівника у строки, визначені пунктом 3.1 Порядку, направляють до закладу охорони здоров'я, що має право оглядати на стан сп'яніння.

3.4. По завершенні огляду працівника на стан сп'яніння у медичному закладі необхідно отримати документ із результатами.

3.5. Працівника, в якого виявлені ознаки сп'яніння, але факт сп'яніння не підтверджено медичним працівником медпункту, направляють до медичного закладу для додаткового обстеження або надання необхідної медичної допомоги.

4. Порядок відсторонення від роботи

4.1. Підставою для відсторонення працівника від роботи є Акт огляду працівника на встановлення факту сп'яніння, оформлений медичним працівником медпункту, або Протокол огляду особи на стан сп'яніння, виданий відповідним закладом охорони здоров'я, який встановив факт перебування працівника у стані сп'яніння.

4.2. На підставі отриманих документів керівник або відповідальна особа підприємства оформлює Акт відсторонення працівника від роботи (додаток 2).

4.3. Якщо працівник відмовляється від огляду на стан сп'яніння, в Акті відсторонення роблять відповідний запис у присутності свідків, обов'язково зазначають ознаки сп'яніння та дії особи, що ухиляється від огляду. Працівник, який відмовився від проходження медичного огляду за наявності ознак сп'яніння, має бути відсторонений від роботи відповідно до вимог Порядку.



Продовження Додатка

4.4. Залежно до стану працівника та рекомендацій, отриманих від медичного працівника медпункту, відсторонений працівник може бути:

- виведений за межі території підприємства;
- доставлений до місця проживання;
- доставлений до лікувального закладу.

У разі неадекватної, агресивної поведінки працівника, який перебуває у стані сп'яніння, категоричної відмови вийти за територію підприємства керівники або відповідальні особи можуть звернутися по допомогу до правоохоронних органів.

4.5. Факт виведення за межі території підприємства відстороненого від роботи працівника або його доставка до місця проживання чи лікувального закладу має бути підтверджений підписами свідків у Акті відсторонення. При цьому відповідальна особа має надати відповідні розпорядження черговому на прохідній (службі охорони тощо) про заборону допуску на територію відстороненого працівника в день складення Акта.

Додаток 1
до Порядку відсторонення працівників
у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння

_____ (назва підприємства)

АКТ № _____
огляду працівника на встановлення факту сп'яніння

« _____ » _____ 20 ____ р. _____ год. ____ хв.

Мною, _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка проводила огляд)

У присутності:

_____ (посада, прізвище, ім'я та по батькові свідків)

Проведено огляд _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка оглядають)

Результати огляду: Тиск _____ Пульс _____

Наявність алкоголю _____
(підтверджено/ не підтверджено)



Рекомендації:

(може бути виведений за межі території; необхідно доставити до місця проживання/ лікувального закладу)

З результатами огляду

(згоден/ не згоден)

(посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яку оглядають)

(підпис)

Акт складено:

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові особи, яка склала акт)

Свідки:

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Додаток 2
до Порядку відсторонення працівників
у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння

(назва підприємства)

АКТ № _____
відсторонення працівника від роботи

« ____ » _____ 20 ____ р. _____ год. ____ хв.

Мною,

(посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка склала акт)

У присутності:

(посада, прізвище, ім'я та по батькові свідків)

Закінчення Додатка



На підставі: _____

складено акт про відсторонення від роботи та виведення за межі території

 (посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, яку відсторонюють від роботи)

Вжиті заходи: _____
 (виведено за межі території підприємства/ доставлено до місця проживання за адресою/

 доставлено до лікувального закладу/ викликано правоохоронні органи)

Дано розпорядження черговому на прохідній _____ про заборону допуску на територію

 (прізвище, ім'я та по батькові особи, яку відсторонюють від роботи)

Розпорядження про заборону допуску на територію гр. _____ отримав
 « ____ » _____ 20 ____ р. ____ год. ____ хв.
 _____ (прізвище, ім'я та по батькові чергового) _____ (підпис)

Акт складено:

_____ (підпис) _____ (прізвище, ім'я, по батькові особи, яка склала акт)

Свідки:

_____ (підпис) _____ (прізвище, ім'я, по батькові)
 _____ (підпис) _____ (прізвище, ім'я, по батькові)
 _____ (підпис) _____ (прізвище, ім'я, по батькові)

З актом ознайомлений _____ (прізвище, ім'я та по батькові особи, яку відсторонюють від роботи)
 « ____ » _____ 20 ____ р. _____ (підпис)

* Вказують дані Акта огляду працівника на стан сп'яніння. У разі відмови від огляду вказують ознаки сп'яніння та факт відмови від огляду.