

Согласовано
Председатель ПДК

13.12.14г.



О.С.Степанова

Утверждаю
Генеральный директор
АО «Югорский Лесопромышленный
Холдинг»

18.12.14г.



Ю.Г.Краев

**ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ
ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И ПРОФИЛАКТИКЕ СЛУЧАЕВ АЛКОГОЛЬНОГО,
НАРКОТИЧЕСКОГО, ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ**

ВВЕДЕНИЕ

Порядок действий по выявлению и профилактике случаев алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, (далее - Порядок) регламентирует проведение профилактической работы по предупреждению употребления алкоголя и иных запрещенных веществ и препаратов, а также основные действия при выявлении случаев злоупотреблений или нахождения работников в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения (далее опьянение) на рабочих местах, территории производственных и иных объектов АО «Югорский лесопромышленный холдинг» (далее - Общество). Порядок также служит инструментом действий для профилактики злоупотреблений при попытках появления на рабочих местах и на территории Общества в состоянии опьянения, проноса алкогольных, наркотических и иных, запрещенных к употреблению веществ и препаратов.

Порядок разработан с целью:

- создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения охраны их жизни и здоровья, пропаганды здорового образа жизни;
- укрепления дисциплины, контроля труда, а также недопущению случаев употребления алкоголя и наркотических и иных, запрещенных к употреблению веществ и препаратов на рабочих местах;
- повышения производительности труда;
- стимулирования к соблюдению должностных обязанностей.
- оптимизации производственных процессов (повышения надежности функционирования производственного цикла).

Основными задачами Порядка являются:

- установление полного запрета на употребление алкоголя и наркотических препаратов на рабочих местах, территории производственных и иных объектов Общества;
- определение порядка проведения проверок работников на содержание в организме алкогольных и наркотических веществ;
- определение порядка отстранения работника от работы в случае появления на рабочих местах, территории производственных и иных объектов Общества в состоянии опьянения;
- установление единых требований к формированию полного комплекта документов для организации процедуры отстранения от работы в Обществе.

Порядок обязателен для исполнения всеми работниками Общества, а также работниками подрядных организаций, выполняющих работы, оказывающих услуги, а также поставку сырья и материалов для нужд Общества, является локальным нормативным актом.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

НАРКОТИКИ - наркотические средства, психотропные вещества, прекурсоры наркотических средств и психотропных веществ;

НАРКОТИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА - вещества синтетического или естественного происхождения, препараты, включенные в Перечень наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в РФ, в соответствии с законодательством РФ, международными договорами РФ;

НЕДОПУСК К РАБОТЕ - запрет работодателем, заметившим признаки опьянения работника, приступать к трудовой деятельности, которая с началом рабочего дня еще не началась.

ОПЬЯНЕНИЕ - нарушение физиологических функций организма и, прежде всего, его центральной нервной системы вследствие приёма алкоголя, наркотических препаратов или токсикомании;

ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ получение сведений о внешнем виде свидетелеваемого, его поведении, эмоциональном фоне, речи, вегетосудистых реакциях, состоянии двигательной сферы, выявление жалоб, субъективной оценки состояния, определение наличия алкоголя в выдыхаемом воздухе и содержания наркотических и психотропных веществ в биологических средах организма, в соответствии с требованиями нормативных актов, с последующим составлением акта освидетельствования.

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя (его представителя), либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

ПОМЕЩЕНИЯ - находящиеся в собственности, используемые на иных законных основаниях нежилые помещения, и прилегающие к ним земельные участки, Арендатором/собственником которых является АО «Югорский лесопромышленный холдинг».

ПРЕКУРСОРЫ НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ И ПСИХОТРОПНЫХ ВЕЩЕСТВ (ДАЛЕЕ - ПРЕКУРСОРЫ) - вещества, часто используемые при производстве, изготовлении, переработке наркотических средств и психотропных веществ, включенные в Перечень наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в РФ, в соответствии с законодательством РФ, международными договорами РФ;

ПСИХОТРОПНЫЕ ВЕЩЕСТВА - вещества синтетического или естественного происхождения, препараты, природные материалы, включенные в Перечень наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в РФ, в соответствии с законодательством РФ, международными договорами РФ;

РАБОТНИК - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Работодателем;

РАБОТОДАТЕЛЬ - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами РФ, в качестве Работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

СПИРТНЫЕ (АЛКОГОЛЬНЫЕ) НАПИТКИ – спиртосодержащие напитки;

ТОКСИКОМАНИЯ - умышленное вдыхание психотропных веществ, не входящих в разряд наркотических по существующему законодательству, для получения наркотического опьянения;

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ – лица наделенные Работодателем, правом проводить тестирование работников на алкоголь и наркотические вещества.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Всем работникам Общества, в том числе работникам подрядных организаций Общества при нахождении на рабочих местах и территории объектов Общества запрещается приносить, иметь при себе и (или) употреблять наркотические средства, психотропные вещества, прекурсоры, аналоги наркотических средств и наркотических препаратов, спиртные напитки, а также находиться в состоянии опьянения.

Применение лекарственных препаратов, содержащих наркотические, психотропные вещества и этиловый спирт разрешается только по рецепту врача в определенных рецептом дозах, на определенный им период с учетом медицинских противопоказаний к выполняемой работе.

В соответствие с требованиями трудового законодательства работник Общества, в том числе работник подрядной организации Общества (далее работник) появившийся на работе в состоянии опьянения подлежит отстранению от работы с последующим применением мер предусмотренных трудовым законодательством.

Применение дисциплинарных взысканий регламентируется Трудовым Кодексом РФ, локальными нормативными актами (Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Положением о конфиденциальной информации, Положением об оплате труда работников и др.) и определяются Регламентом применения дисциплинарных взысканий в АО «Югорский лесопромышленный холдинг».

ДЕЙСТВИЯ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И ПРОФИЛАКТИКЕ СЛУЧАЕВ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО, ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Для осуществления работы в соответствии с Порядком директор подразделения организывает проведение выборочного тестирования на алкоголь, наркотическое и иное токсическое опьянение, с применением алкотестеров, либо других законных способов.

Периодичность выборочного тестирования: каждый месяц, а также накануне и после праздничных дней, перед началом рабочей смены, после окончания рабочей смены (прохождение тестирования включается в рабочее время).

Достаточными основаниями полагать, что работник находится в состоянии опьянения, является наличие одного или нескольких следующих признаков:

- запах алкоголя изо рта;
- неустойчивость позы;
- нарушение речи;
- резкое изменение окраски кожных покровов лица;
- поведение, не соответствующее обстановке (неадекватное месту, времени, положению поведения).

При положительном результате тестирования, при несогласии работника с результатами тестирования либо в случаях, когда тестирование не проводилось, но имеются достаточные основания полагать, что работник находится в состоянии опьянения, работник направляется в соответствующее лечебное учреждение в сопровождении своего непосредственного руководителя, вышестоящего руководителя или другого работника структурного подразделения из числа ИТР для проведения освидетельствования на состояние опьянения. При этом составляется Акт отстранения работника от работы по факту опьянения. (Приложение 1).

При отказе работника проходить тестирование на состояние опьянения либо в случаях, когда проведение медицинского освидетельствования невозможно (нет возможности доставить работника в соответствующее медицинское учреждение), Комиссией делается об этом отметка в Акте (Приложение 1).

Допускается добровольное проведение тестирования по личному обращению работника.

Руководством Общества реализуется программа необъявленных проверок:

- необъявленная (внезапная) проверка на рабочих местах работников Общества и подрядных (субподрядных) организаций на состояние опьянения. Иницируется руководителем подразделения Общества;

- внутренняя проверка на алкоголь производится во всех случаях, связанных с аварийными ситуациями, а также причинением ущерба жизни, здоровью, имуществу работников Общества, а также третьих лиц. Проверке подлежат все участники такого инцидента (включая руководителей всех уровней, имеющих непосредственное, либо косвенное отношение к инциденту).

Все перечисленные виды проверок могут проводиться как тотально, так и выборочно (в отношении работников, функциональные обязанности которых могут оказать существенное влияние на охрану труда, состояние промышленной безопасности и защиту окружающей среды).

Участие работников в данной проверке является добровольным. В случае отказа от прохождения тестирования кем-либо из работников, составляется соответствующий акт.

Для проведения указанных проверок могут привлекаться работники медицинских организаций.

Работники Общества дают добровольное согласие на прохождение тестирования (Приложение 2).

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ (НЕДОПУЩЕНИЕ К РАБОТЕ)

В соответствии требованиями трудового законодательства работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- в случаях появления на работе в состоянии опьянения,
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Отстранение от работы (недопущения к работе) осуществляется, если есть достаточно оснований полагать, что работник находится на рабочем месте или территории Общества в состоянии опьянения, либо тестирование показали, что работник находится в состоянии опьянения.

Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до установления его состояния (подтверждения или опровержения того, что работник находится в состоянии опьянения);

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, если не подтвердится, что работник находится в состоянии опьянения.

Отстранение от работы (недопущение к работе) осуществляется непосредственным руководителем работника, руководителем структурного подразделения или его заместителем, где работает работник, либо руководителем Общества, о чем составляется Акт.

После отстранения от работы в течение одного дня все необходимые для издания приказа по персоналу документы передаются специалисту по кадрам.

Должностное лицо, отстранившее работника от работы по подозрению о нахождении его в состоянии опьянения:

- запрашивает от работника письменное объяснение (в произвольной форме) по факту появления на работе в состоянии опьянения, или направляет требование о предоставлении объяснительной;
- направляет работника с его согласия в медицинское учреждение для прохождения медицинского освидетельствования с сопровождающим, из числа работников Общества;
- в случае отказа работника дать письменное объяснение либо пройти медицинское освидетельствование, делает соответствующую отметку в Акте (Приложение 1);
- предупреждает работника, что отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (если это является обязательным условием допуска к работе) является дисциплинарным проступком.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ

Действующим законодательством РФ за нарушение порядка отстранения от работы работника предусмотрена административная ответственность должностных лиц.

Непосредственные руководители работника несут дисциплинарную, а также иную ответственность в соответствии с законодательством РФ:

- за несвоевременное отстранение от работы (недопущение к работе) по предусмотренным в законодательстве основаниям;

- за несвоевременное ознакомление работников с приказами об отстранении от работы, о прохождении периодического медицинского осмотра (медицинского освидетельствования);

- за ненадлежащее оформление первичных документов (акт об отстранении от работы, объяснительная записка работника, служебная записка руководителя и др.), направленных в специалисту по кадрам;

- за отстранение от работы (недопущение к работе) без достаточных оснований, приведших к выплате заработной платы работнику за время отстранения от работы (недопущения к работе).

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Отстранение работника от работы (недопущение к работе) может быть обжаловано работником в соответствии с действующим законодательством РФ. Ответственность за организацию профилактической работы по недопущению употребления алкоголя и наркотических препаратов возлагается на руководителя структурного подразделения.

АКТ

« ____ » _____ 201 г.

(место составления акта: наименование населенного пункта)

Мы,

(Ф.И.О., наименование должности и структурного подразделения)

(Ф.И.О., наименование должности и структурного подразделения)

(Ф.И.О., наименование должности и структурного подразделения)

составили настоящий акт о том, что Петров Иван Иванович, оператор участка № _____ цеха _____, 15 января 2017 года с _____ часов до _____ - часов находился на рабочем месте: г. Советский, ул. _____, д. _____, в состоянии алкогольного, (наркотического или иного токсического) опьянения. _____ что _____ подтверждается _____ следующими признаками (запах алкоголя, несвязная речь, шаткая походка, неадекватные реакции и т.д.)

Свое состояние Петров Иван Иванович поясняет тем, что

Письменное объяснение Петрова Ивана Ивановича прилагается.

От дачи Петров Иван Иванович письменного объяснения отказался

Свой отказ отдачи письменных объяснений мотивировал

По данному факту Петров Иван Иванович направлен на медицинское освидетельствование / от прохождения медицинского освидетельствования отказался (ненужное вычеркнуть).

Свой отказ от медицинского освидетельствования мотивировал

Факт нахождения работника в состоянии алкогольного (наркотического, токсического) опьянения подтверждается докладными (письменными показаниями) приложено к настоящему акту следующих свидетелей:

1. _____ (Ф.И.О.)

2. _____ (Ф.И.О.)

3. _____ (Ф.И.О.)

С Актом ознакомлен:

/

« ____ »

201 г.

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

Я, _____
(Ф.И.О.)

Проживающий по адресу: _____

Паспорт № _____ выданный _____
(кем и когда)

настоящим даю свое добровольное согласие на прохождение тестирования на алкогольное, наркотическое и иное токсическое опьянение при проверках и профилактических рейдах в АО «Югорский лесопромышленный холдинг».

Мне разъяснены цели, методы тестирования.

Мне разъяснено, что я имею право отказаться от одного тестирования.

Настоящее согласие предоставляется на осуществление действий в отношении меня, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, в соответствии с «Порядком действий по выявлению и профилактики случаев алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения»

Данное Согласие действует с момента заключения мною Трудового договора с АО «Югорский лесопромышленный холдинг» и до истечения его сроков.

Я подтверждаю, что, давая такое Согласие, я действую своей волей и в своих интересах.

Дата: _____ Подпись _____ / _____ /