

РЕКОМЕНДАЦИИ

для руководителей, руководителей служб безопасности и кадровых подразделений техногенно-опасных предприятий, предприятий с источником повышенной опасности, иных социально-значимых предприятий по раннему выявлению потребителей наркотических средств и психотропных веществ и прекращению трудовых отношений с таковыми

1. Уровень распространенности наркомании в Сахалинской области достаточно высок.

На 31.12.2016 года в Сахалинской области под наблюдением психиатра-нарколога состоял 5881 пациент с диагнозами «Синдром зависимости от наркотических веществ (наркомания) и «Употребление наркотиков с вредными последствиями» (АППГ – 6184; - 4,9%), или 1206,9 на 100 тыс. населения (АППГ - 1266,2 на 100 тыс. населения; - 4,7%). Из них с диагнозом «Синдром зависимости от наркотических веществ (наркомания)» - 1467 чел. (АППГ – 1692; -13,3%), или 301,1 на 100 тыс. населения (АППГ - 346,5; -13,1%); с диагнозом «Употребление наркотиков с вредными последствиями» - 4414 чел. (АППГ – 4492; -1,7%) или 905,8 на 100 тыс. населения (АППГ - 919,7 на 100 тыс. населения; -1,5%).

Приведенные данные составляют лишь известную часть лиц, допускающих немедицинское потребление наркотических средств и психотропных веществ.

Наличие скрытого контингента наркозависимых объясняется тем, что наркопотребление преследуется законом, и ведет за собой ряд ограничений в гражданских правах. Соответственно, лица потребляющие наркотики не спешат обращаться за медицинской помощью вообще, или предпочитают лечиться анонимно в негосударственных медицинских центрах и у различного рода «целителей», в результате чего, зачастую попадают в поле зрения государственных наркологических учреждений очень поздно, когда болезнь приняла запущенную форму и имеются серьезные осложнения.

Наркозависимые лица, работающие на производстве, являются не только потенциальными источниками аварий и катастроф, но и в отдельных случаях могут быть использованы террористическими организациями в целях проведения подрывных акций.

В связи с этим перед руководителями предприятий, кадровых служб и служб безопасности стоит серьезная задача по раннему выявлению среди персонала лиц, потребляющих наркотические вещества без назначения врача, проведению с ними профилактической работы или принятию решения о прекращении трудовых отношений с таковыми.

На это нацеливает проводимая государством антинаркотическая политика, совет по проблемам профилактики наркомании при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, антинаркотическая комиссия Сахалинской области под председательством Губернатора Сахалинской области О.Н.Кожемяко (заседание от 08.12.2016 г.).

Ряд профилактических мер по противодействию распространению наркомании и ее последствий предусмотрен нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, возможно прохождение работниками обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора (ст. 69, ст. 213 ТК РФ). Такие осмотры проводятся как с целью определения того, может ли работник выполнять работу по состоянию своего здоровья, не противопоказана ли она ему, так и в целях защиты прав и свобод других лиц (ст. 213 ТК РФ). Расширить перечень этих случаев на локальном уровне работодатель не вправе.

Наркомания как заболевание является противопоказанием для назначения на определенные должности и для занятия определенными видами работ.

Основные списки таких работ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111).

2. В соответствии со ст. 40 Федерального закона РФ от 08 января 1998 года № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» запрещается потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена обязанность работодателя отстранить работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, от работы.

В дальнейшем этот работник может быть уволен. Однако прежде, чем подвергнуть работника дисциплинарному взысканию, необходимо собрать определенный пакет документов.

В соответствии с п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель может уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей — появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Нарушение трудовых обязанностей в силу ст. 192 ТК РФ является дисциплинарным проступком, взыскание за которое в виде увольнения применяется с соблюдением порядка, установленного ст. 193 ТК РФ.

Процедура применения дисциплинарного взыскания, в частности увольнения, начинается с установления и подтверждения факта нарушения работником трудовых обязанностей. В нашем случае это будет установление факта нахождения в состоянии наркотического опьянения. Для этого необходимо составить акт.

Наркотическое опьянение: признаки

Основным отличием наркотического опьянения от алкогольного является отсутствие запаха алкоголя, хотя остальные признаки могут быть похожи. В зависимости от принимаемых препаратов различаются и признаки наркотического опьянения. В тоже время можно выделить общие, касающиеся поведения и внешнего вида.

В первую очередь отмечается изменение сознания и настроения. Человек может быть излишне веселым, болтливым, дурашливым, а затем становится озлобленным, агрессивным, мрачным. Он может быть или излишне активным, или вялым и расслабленным. Может нарушаться координация движений (в том числе почерк), наблюдаться неустойчивая походка. Речь может быть или ускоренная и подчеркнута выразительная, или замедленная, невнятная.

Что касается внешнего вида, может наблюдаться или бледность лица и кожных покровов, или, наоборот, покраснение лица и верхней части туловища, блеск глаз. Зрачки сильно сужены или сильно расширены, не реагируют на свет. Может присутствовать повышенное слюноотделение или, наоборот, сухость губ, во рту, осиплость.

Лицо, употребившее наркотик, даже выходя из состояния опьянения, недооценивает сложность ситуации, не может привести никаких объяснений своего поведения, отрицает очевидные факты. Его состояние очень неустойчивое.

Ну и конечно, если наркоман имеет «стаж» — об этом говорит весь его внешний вид: неопрятность, плохие волосы и зубы, бледный или желтоватый цвет лица, худощавое телосложение, наличие следов от уколов шприца и т. п.

Установление факта наркотического опьянения

Если перед началом или в течение рабочего дня состояние сотрудника вызывает подозрение, необходимо довести это до сведения начальника подразделения, руководителя службы безопасности или работника кадровой службы. Это может быть сделано как в форме докладной или служебной записки, так и в устной форме. Начальник подразделения или кадровый работник незамедлительно должен проверить, действительно ли работник находится в неадекватном состоянии, и в случае подтверждения составить акт.

Прежде, чем начинать процедуру увольнения, работодателю необходимо убедиться, что работник находился в состоянии опьянения в рабочее время на своем рабочем месте либо на территории работодателя или объекта, где по поручению работодателя он выполнял трудовую функцию.

Акт составляется в присутствии не менее чем двух свидетелей. В нем обязательно указываются дата и время его составления, место нахождения работника в таком состоянии, ФИО и должности лиц, подписывающих акт, и подпись работника, подтверждающая его ознакомление с актом. При составлении акта следует как можно подробнее описать состояние работника. Наркотическое опьянение выявить гораздо сложнее, чем алкогольное, в том числе по причине отсутствия запаха. Поэтому несмотря на то, что согласно п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление N 2) состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, лучше все же заручиться официальными доказательствами и предложить работнику пройти медицинское обследование. Если же работник отказался, зафиксировать это в акте.

Отстранение от работы

Работник, появившийся на работе в состоянии наркотического или иного опьянения, должен быть отстранен от работы (ст. 76 ТК РФ). Отстранение осуществляется приказом работодателя на основании докладной записки начальника подразделения и акта.

Увольнение работника, находившегося в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, может осуществляться независимо от того,

отстранялся ли он от работы в связи с указанным состоянием (п. 42 Постановления N 2).

Вопрос заключается в том, на сколько дней отстранить работника. Как правило, для того, чтобы работник окончательно пришел в себя, его отстраняют дня на два. Но если он проходил медицинское освидетельствование и работодатель получил медицинское заключение, в котором указан период, в течение которого работник не может трудиться, возможно, придется отменить первый приказ и издать новый с уточнением срока отстранения. Отменить приказ об отстранении придется и в случае, если факт нахождения работника в состоянии опьянения по медицинскому заключению не подтвердится. Приказ составляется в произвольной форме.

Специальное медицинское освидетельствование на состояние опьянения

Такое освидетельствование возможно только с согласия самого работника, что основано на праве пациента на информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство. ТК РФ также не устанавливает обязанность работника проходить медицинское освидетельствование в данных случаях.

Согласно п. 1 ст. 44 ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 г. № 3-ФЗ, лицо, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что оно больно наркоманией, находится в состоянии наркотического опьянения либо потребило наркотическое средство или психотропное вещество без назначения врача, может быть направлено на медицинское освидетельствование.

Однако медицинское освидетельствование в порядке данной статьи ФЗ от 08.01.1998 г. № 3-ФЗ проводится только в специально уполномоченных на то органами управления здравоохранением учреждениях здравоохранения и только по направлению органов дознания, органа, осуществляющего оперативно-розыскную деятельность, следователя или судьи; указанные должностные лица выносят соответствующее постановление.

Таким образом, работодатели не вправе проводить принудительное освидетельствование или тестирование на употребление наркотиков.

Следовательно, медицинские осмотры работник может проходить только либо добровольно, либо в соответствии с законодательством.

Если обязанность работника проходить медицинские осмотры законодательством не установлена, такая трудовая обязанность не может быть возложена на работника ни трудовым договором, ни локальным нормативным актом работодателя, поскольку это ухудшает положение работника по сравнению с законодательством. Не может быть признано законным указание на то, что

подписание трудового договора приравнивается к даче согласия на медицинское освидетельствование.

Таким образом, работодателю рекомендуется создавать условия, способствующие добровольному прохождению работниками медицинских освидетельствований. Например, можно установить в Правилах внутреннего трудового распорядка, что обращение работника за лечением является основанием для досрочного снятия дисциплинарного взыскания, а это может дать возможность работнику получать премии, если в Положении о премировании указано, что для получения премии у работника не должно быть действующих дисциплинарных взысканий. Также можно установить правило, согласно которому согласие на прохождение медицинского освидетельствования рассматривается работодателем как смягчающее обстоятельство при наложении дисциплинарного взыскания. Можно установить правило о том, что в случае если работник добровольно прошел медицинское тестирование на состояние опьянения, и если появление на работе в состоянии опьянения произошло впервые, отсутствует ущерб, причиненный здоровью других работников или имуществу работодателя, то работник не будет уволен.

Самостоятельный характер носит вопрос о возможности применения с согласия работников различных экспресс-тестов на состояние опьянения. С добровольного согласия работника прохождение тестирования возможно. При этом руководство предприятий должно понимать, что работник вправе отказаться от прохождения теста в любой момент, и этот отказ не будет являться дисциплинарным проступком, даже если при приеме на работу или впоследствии сотрудник подписал документ, предусматривающий его информированное добровольное согласие на проведение такого рода тестов.

Для организации такого тестирования работодателям рекомендуется предусмотреть четкую процедуру, гарантирующую конфиденциальность и уважение достоинства человека, невозможность подмены результатов, право работников на повторное прохождение тестов при несогласии с результатами, право работника обжаловать результаты или возможность пройти добровольное освидетельствование в медицинском учреждении.

Работодатель вправе устанавливать в своем локальном нормативном акте определенную последовательность проведения тестов: выборочно, с интервалом, по определенным должностям и др. Однако юридически работодатель в любом случае не вправе обязать сотрудников, даже занимающих позиции, важные с точки зрения обеспечения безопасности и принятия решений, проходить это тестирование. Работодатель, по сути, приглашает работников к сотрудничеству, предлагая им пройти добровольно подобные тесты.

Таким образом, вывод как для медицинского освидетельствования, так и для всякого рода экспресс-тестов на алкогольное или наркотическое опьянение, остается единым: обязательным оно может быть только в соответствии с законодательством, во всех остальных случаях — требуется согласие работника.

Порядок медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) закреплен приказом Минздрава России от 18.12.2015 N 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)», (далее – Порядок)».

Целью медицинского освидетельствования является установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных, новых потенциально опасных психоактивных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Медицинское освидетельствование проводится в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую выполнение работ (оказание услуг) по медицинскому освидетельствованию на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), в том числе с применением специально оборудованных для этой цели передвижных пунктов (автомобилей) для проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения.

Медицинское освидетельствование включает в себя следующие осмотры врачами-специалистами, инструментальное и лабораторные исследования:

- а) осмотр врачом-специалистом (фельдшером);
- б) исследование выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя;
- в) определение наличия психоактивных веществ в моче;
- г) исследование уровня психоактивных веществ в моче;
- д) исследование уровня психоактивных веществ в крови.

Осмотр врачом-специалистом проводится врачом-психиатром-наркологом либо врачом другой специальности (при невозможности проведения осмотра врачом-специалистом осмотр проводится фельдшером), прошедшим на базе наркологической больницы или наркологического диспансера (наркологического отделения медицинской организации) подготовку по вопросам проведения медицинского освидетельствования.

На основании результатов проведенных в рамках медицинского освидетельствования осмотров и инструментальных и лабораторных исследований, выносятся одно из следующих медицинских заключений о

состоянии освидетельствуемого на момент проведения медицинского освидетельствования (далее - медицинское заключение):

- 1) установлено состояние опьянения;
- 2) состояние опьянения не установлено;
- 3) от медицинского освидетельствования освидетельствуемый (законный представитель освидетельствуемого) отказался.

В процессе проведения медицинского освидетельствования его результаты вносятся в Акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического).

При вынесении медицинского заключения об установлении состояния опьянения по результатам химико-токсикологических исследований пробы биологического объекта в Акте указываются наименования наркотических средств, психотропных веществ, новых потенциально опасных психоактивных веществ, химических веществ, в том числе лекарственных препаратов для медицинского применения, вызывающих нарушение физических и психических функций, которые могут повлечь неблагоприятные последствия при деятельности, связанной с источником повышенной опасности, или метаболитов указанных средств и веществ, обнаруженных по результатам химико-токсикологических исследований. Наименование наркотических средств и психотропных веществ указывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 1998 г. N 681 «Об утверждении перечня наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в Российской Федерации».

Результаты освидетельствования сообщаются обследуемому сразу же по окончании обследования. Заключение выдается лицам, доставившим освидетельствуемого, на руки или высылается в адрес направившей организации по почте.

Если состояние работника совсем неадекватное, работодатель может вызвать скорую помощь, которая в дальнейшем также может выдать свое заключение.

В любом случае, чтобы увольнение по данному основанию не было признано незаконным, работодателю придется собрать как можно больше доказательств, подтверждающих нахождение работника в состоянии наркотического или иного токсического опьянения (акт, докладные, свидетельские показания, видеосъемка и т. д.).

Процедура увольнения

Одно из обязательных действий, которые должен произвести работодатель, привлекая работника к дисциплинарной ответственности, — это запрос с работника письменного объяснения, которое он должен предоставить в течение двух рабочих дней. Не стоит этого делать в день, когда работник находится в состоянии опьянения, лучше дождаться выхода его на работу после отстранения. Если объяснение не предоставляется, работодатель составляет соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

В течение месяца с даты обнаружения проступка работодатель, учитывая тяжесть совершенного проступка, может применить к работнику такую меру дисциплинарного взыскания, как увольнение. Применять такую меру нужно, только если работодатель собрал все необходимые документы и уверен, что работник действительно находился в состоянии наркотического или иного опьянения. Если работник докажет, что находился в неадекватном состоянии из-за воздействия лекарственных средств или неважного самочувствия, увольнение может быть признано незаконным.

Увольнение осуществляется на основании приказа работодателя, который объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если он отказывается ознакомиться с приказом, работодатель составляет соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

В трудовую книжку вносится соответствующая запись. Выдача трудовой книжки работнику осуществляется в день прекращения трудового договора. В случае, когда в этот день выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Аппарат антинаркотической комиссии Сахалинской области