

Актуально на 24 апр 2023

## Как проверять работников на алкогольное опьянение

Маргарита Елагина, ведущий эксперт в охране труда, к. т. н.

Если работник явился на рабочее место с признаками опьянения, предложите ему отправиться на медицинское освидетельствование.

Признаки опьянения перечислены в [пункте 6](#) Порядка, утвержденного [приказом Минздрава от 18.12.2015 № 933н](#) (далее – [Порядок № 933н](#)):

- запах алкоголя изо рта;
- неустойчивость позы и шаткость походки;
- нарушение речи;
- резкое изменение окраски кожных покровов лица.

Если работник согласится, то отправьте его с [направлением](#) в специализированную организацию с лицензией на проведение медосвидетельствований на опьянение ([п. 3](#) Порядка № 933н).

По итогам освидетельствования медорганизация составит [акт](#), форма которого утверждена [приказом Минздрава от 14.07.2003 № 308](#).

Оплачивает освидетельствование работодатель, но если факт опьянения подтвердится, то работодатель сможет взыскать оплату с работника как материальный ущерб ([ст. 238 ТК](#)).

Если работник откажется от освидетельствования, то это его право ([ст. 20 Закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ](#)). В этом случае соберите и оформите доказательства опьянения работника:

- акт о нахождении работника в состоянии опьянения;
- докладные и служебные записки должностных лиц и других сотрудников;
- свидетельские показания;
- видеоматериалы – записи с камер видеонаблюдения, с камеры телефона.

Такие доказательства подтвердят факт опьянения работника, даже если нет медицинского подтверждения. Правомерность такого подхода разъяснена в [пункте 42](#) постановления

Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2. Его поддерживают и все нижестоящие суды ([определение Московского городского суда от 26.06.2013 № 11-23617](#)).

Акт о нахождении работника в состоянии опьянения составьте в [произвольной форме](#). В нем укажите признаки опьянения работника и его отказ от медосвидетельствования. Составьте акт сразу в день обнаружения сотрудника на работе в состоянии опьянения. Акт подписывают не менее двух человек.

Предложите сотруднику, который находится в состоянии опьянения, представить свои объяснения в письменном виде. Несвязные формулировки, неразборчивый почерк, невнятно изложенные мысли могут стать дополнительным подтверждением, что сотрудник пьян.

После оформления всех документов [отстраните](#) сотрудника от работы.

Появление на работе в пьяном виде – достаточное основание для увольнения работника ([подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК](#)).

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otrud.ru>

Дата копирования: 24.04.2023