



ФИЛИАЛ ОАО «РЖД»
ЦЕНТРАЛЬНАЯ ДИРЕКЦИЯ
ИНФРАСТРУКТУРЫ

ПРИКАЗ

«23» июня 2014 г. № 15/ДЦ - 204

**О мерах по укреплению трудовой дисциплины
в Центральной дирекции инфраструктуры – филиале ОАО «РЖД»**

В целях укрепления трудовой дисциплины, совершенствования порядка действия руководителей Центральной дирекции инфраструктуры и структурных подразделений Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД» (далее – Дирекции) при выявлении случаев появления работников на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в случае совершения прогула **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемые:

Регламент действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров структурных подразделений Дирекции в случае обнаружения на рабочем месте работника с признаками алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

Регламент действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров структурных подразделений Центральной дирекции инфраструктуры в случае совершения работником прогула.

2. Начальникам дирекций инфраструктуры, руководителям структурных подразделений дирекций инфраструктуры:

2.1. Организовать изучение работниками регламентов, утвержденных настоящим приказом.

2.2. Руководствоваться данными регламентами при расследовании случаев однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в случаях обнаружения на работе с признаками алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, совершения прогула.

2.3. Приказами по структурному подразделению определить:

список руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров, которые вправе принимать решение об отстранении от работы работника, обнаруженного с признаками алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

перечень медицинских учреждений, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, включая услуги по медицинскому (наркологическому) освидетельствованию, с указанием их местонахождения.

2.4. Выделять автотранспорт и сопровождающих для доставки работников, обнаруженных с признаками алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, в специальные медицинские учреждения для медицинского (наркологического) освидетельствования.

2.5. Дополнить правила внутреннего трудового распорядка структурного подразделения условием о недопустимости появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, совершения прогула и об ответственности за работников за данные нарушения, в том числе в виде увольнения на основании подпунктов а), б) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Согласовывать с юридической службой железной дороги проекты приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности, в том числе при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.7. Обеспечить при приеме на работу качественный отбор работников массовых профессий в первую очередь на должности, связанные с безопасностью движения поездов.

2.8. Проводить не реже 1 раза в квартал выборочные проверки состояния трудовой дисциплины в структурных подразделениях.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника дирекции по кадрам и социальным вопросам Берсенева Д.В. и начальников дирекций инфраструктуры лично.

Начальник дирекции



В.Н.Супрун

УТВЕРЖДЕН
приказом Центральной дирекции
инфраструктуры
от «23» ~~сентября~~ 2014 г. № 15/ДЦ-204

РЕГЛАМЕНТ

действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров структурных подразделений Центральной дирекции инфраструктуры в случае обнаружения на работе работника с признаками алкогольного, наркотического и токсического опьянения

Настоящий регламент (далее – Регламент) определяет порядок действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров (далее – руководители) структурных подразделений при обнаружении работников с признаками алкогольного, наркотического и токсического опьянения (далее – опьянение) в рабочее время в месте исполнения своих трудовых обязанностей (на своем рабочем месте, на территории структурного подразделения, на объекте (участке), где по поручению работодателя работник должен выполнять свои трудовые обязанности).

1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14.07.2003 № 308 «О медицинском освидетельствовании на состояние опьянения» основными критериями, при наличии которых имеются достаточные основания полагать, что работник находится в состоянии опьянения и подлежит направлению на медицинское освидетельствование, являются:

запах алкоголя,
неустойчивая походка и нарушение координации движений,
нарушение речи,
выраженное дрожание пальцев рук,
резкое изменение окраски кожных покровов лица (покраснение, бледность),
поведение, не соответствующее обстановке (возбужденное состояние, суетливость, невнятная речь либо, напротив, заторможенное состояние и монотонная речь).

Совокупность большинства признаков свидетельствует об алкогольном опьянении работника.

Признаки наркотического и токсического опьянения разнообразны и зависят от группы наркотических и токсических средств. Первыми признаками таких состояний являются:

замедленная или, напротив, ускоренная речь;
внезапная смена настроения;

быстрая смена ассоциаций и поверхностность суждений;
отставание от темы разговора, снижение критики к своему поведению и высказываниям;
узкие зрачки и бледность.

Доказательством факта нахождения работника в состоянии опьянения считается только заключение врача, имеющего соответствующую специальную подготовку на базе наркологических учреждений органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации.

2. В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии опьянения.

Под отстранением от работы понимают временную приостановку исполнения работником своих трудовых обязанностей или недопущение к работе работника по соответствующему распоряжению.

При обнаружении работника в состоянии опьянения в рабочее время на своем рабочем месте, на территории структурного подразделения либо на объекте (участке), где по поручению руководителя работник должен выполнять свои трудовые обязанности, руководитель обязан:

в соответствии с пунктами 14, 16 части 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации незамедлительно принять меры по обеспечению безопасности работ, по охране жизни и здоровья окружающих и самого работника путем отстранения работника от работы (от управления или обслуживания подвижного состава, станков, механизмов, конвейеров, автотранспортной техники и прочее). Вывести его из зоны движения поездов, производственного помещения, иной зоны повышенной опасности;

с сопровождающим доставить работника, находящегося в состоянии опьянения, в ближайшее административное помещение.

3. После совершения первоочередных действий руководитель, обнаруживший работника в состоянии опьянения, должен незамедлительно сообщить об этом руководителю структурного подразделения и в тот же день направить ему докладную записку (рапорт) по данному факту.

4. Состояние опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (пункт 42 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

К другим видам доказательств относится акт о появлении работника в состоянии опьянения, а также свидетельские показания.

Руководители, выявившие данный случай, обязаны незамедлительно составить акт (приложение № 1) о появлении работника на работе в состоянии опьянения. Акт подписывает лицо его составившее, а также не менее двух свидетелей.

Работника с актом необходимо ознакомить под роспись, а также предложить ему письменно представить свои объяснения. В некоторых случаях целесообразно получать объяснения работника даже тогда, когда состояние опьянения не позволяет ему внятно изложить свои мысли (стиль изложения объяснений, несвязанные формулировки, неконтролируемый почерк и т.д.). Впоследствии это может рассматриваться в качестве факта, подтверждающего состояние опьянения.

Если ознакомление работника с актом невозможно в силу того, что он не в состоянии что-либо понимать, то в акте следует указать, что «работник не понимал значение своих действий и обращенных к нему вопросов, в силу чего ознакомить его с актом в день составления не представлялось возможным». Если же работник отказывается от подписи, то в акте следует указать «работник отказался подписывать акт». Составитель акта и присутствующие еще раз ставят свои подписи под такими записями.

5. В ходе составления акта работнику в письменном виде должно быть предложено пройти медицинское (наркологическое) освидетельствование в специализированном медицинском учреждении для установления состояния опьянения. Для этого начальник структурного подразделения либо уполномоченное им лицо заполняет Направление в медицинское учреждение работника на освидетельствование для установления факта употребления алкоголя или наркотических (токсических) веществ (далее – Направление) (приложение № 2).

При отказе работника от освидетельствования в Направлении делаются отметки: «от освидетельствования отказался» или «скрылся» и «составлен акт об обнаружении работниками с признаками опьянения». Мотивы отказа вправе письменно изложить сам работник. Насильственное доставление работника на медицинское освидетельствование не допускается.

Если работник скрылся после выявления у него состояния опьянения и выдачи Направления либо по пути следования в медицинское учреждение, об этом составляется отдельный акт с участием причастных должностных лиц.

В соответствии с Методическими указаниями, утвержденными заместителем министра здравоохранения СССР Москвичевым А.М. 02.09.1988 № 06-14/33-14, медицинское освидетельствование для

установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения производится в специализированных кабинетах наркологических диспансеров или в лечебно-профилактических учреждениях, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, включающей работы и услуги по медицинскому (наркологическому) освидетельствованию. В сельской местности, при значительном удалении от лечебных учреждений, допускается проведение медицинского освидетельствования фельдшерами, прошедшими специальную подготовку и работающими на фельдшерско-акушерских пунктах, имеющих лицензию на осуществление услуг по медицинскому (наркологическому) освидетельствованию.

Когда выезд в специализированное медицинское учреждение по объективным причинам невозможен, в качестве альтернативной меры допускается освидетельствование работников с признаками алкогольного опьянения в здравпунктах и пунктах предрейсового осмотра локомотивных эксплуатационных депо и других предприятий, с заполнением фельдшером Индивидуальной карты предрейсовых или предсменных медицинских осмотров работника, утвержденной приказом Минтранса России от 16.07.2010 № 154 «Об утверждении порядка проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования».

Работник с сопровождающим должен быть направлен для освидетельствования не позднее двух часов с момента выявления у него признаков алкогольного или иного опьянения.

Сопровождающее лицо предьявляет направление на освидетельствование, при необходимости оплачивает услуги по наркологическому освидетельствованию, присутствует при наркологическом освидетельствовании работника, получает акт медицинского освидетельствования и доставляет работника в зависимости от его состояния и времени суток в контору структурного подразделения или домой. При оплате сопровождающим лицом услуг по медицинскому освидетельствованию данное лицо представляет в бухгалтерию своего структурного подразделения отчет для получения компенсации понесенных расходов. В случае подтверждения факта нахождения работника в состоянии опьянения виновное лицо обязано возместить расходы на медицинское освидетельствование.

Доставку работников в медицинское учреждение для освидетельствования запрещается производить на личном автотранспорте.

В зависимости от степени опьянения и поведения работника руководство структурного подразделения вправе направить работника в

медицинский вытрезвитель органов внутренних дел.

6. В день выявления факта появления работника на работе в состоянии опьянения работники кадрового блока оформляют приказ об отстранении его от работы (о недопущении к работе), после чего приказ направляется непосредственному руководителю для ознакомления работника под роспись.

В случае отказа работника от ознакомления с приказом, он объявляется работнику путем прочтения его вслух с последующим составлением соответствующего акта, который подписывается двумя работниками подразделения, присутствовавшими при ознакомлении.

В период отстранения от работы работника, появившегося на работе в состоянии опьянения, заработная плата ему не начисляется.

В таблице учета рабочего времени необходимо зафиксировать период, фактически отработанный сотрудником до момента его отстранения. В соответствующей графе проставляется буквенный код НБ – отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, предусмотренным законодательством, без начисления заработной платы, который тождествен цифровому коду 35. Коды приведены в Постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на все время до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

Как правило, нетрезвого работника отстраняют от работы на один день. Однако если факт появления работника в состоянии опьянения подтверждается медицинским заключением, и в нем указано время, по истечении которого уровень алкоголя, наркотических средств и психотропных веществ в крови понизится до нормы, не препятствующей выполнению работ, то время отстранения определяется в зависимости от тяжести опьянения.

Основанием для допуска к работе является приказ, подготовленный работниками кадрового блока после устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе). Приказ о допуске к работе объявляется работнику руководителем под роспись.

7. Появление работника на работе в состоянии опьянения Трудовой кодекс Российской Федерации признает грубым нарушением трудовой дисциплины и влечет не только отстранение от работы, но и дисциплинарную ответственность. Под дисциплинарным проступком понимается невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками

трудовых обязанностей по собственной вине (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации). У работодателя появляется право применить к такому сотруднику одно из дисциплинарных взысканий: замечание, выговор или увольнение.

В соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации до наложения на работника дисциплинарного взыскания руководитель структурного подразделения или уполномоченные им лица обязаны затребовать от работника как устное, так и письменное объяснение о причинах и обстоятельствах опьянения. Объяснение может быть истребовано одновременно с составлением акта о появлении работника на работе в состоянии опьянения, либо после прохождения медицинского освидетельствования. Если работник не в состоянии был дать объяснение в связи с опьянением, письменное объяснение должно быть истребовано на следующий рабочий день.

Если по истечении двух рабочих дней (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации) указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Подпункт б) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации дает работодателю право расторгнуть трудовой договор за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление на работе в состоянии опьянения. Применить данную меру возможно, если работник появился в состоянии опьянения хотя бы один раз.

Наложить дисциплинарное взыскание, в том числе уволить на соответствующем основании, можно в течение месяца после того, как факт появления в состоянии алкогольного опьянения был обнаружен. При этом работодатель должен помнить: за один и тот же проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому нельзя, к примеру, объявить выговор, а потом «передумать» и уволить работника.

Наложение дисциплинарного взыскания должно быть оформлено приказом (распоряжением) работодателя.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, в том числе за появление на работе в состоянии опьянения в период временной нетрудоспособности работника. В связи с этим, если работник на следующий день после отстранения от работы не вышел на работу, руководитель структурного подразделения должен запросить железнодорожные и территориальные учреждения здравоохранения об обращении к ним соответствующего работника и об открытии ему листка временной нетрудоспособности. Если листок временной

нетрудоспособности не выдавался, необходимо направить представителя структурного подразделения по месту жительства работника для его опроса или опроса членов его семьи о причинах неявки на работу и одновременно направить заказным письмом с уведомлением требование о представлении письменного объяснения по факту невыхода на работу. При отсутствии уважительных причин для неявки на работу работник подлежит увольнению за появление на работе в состоянии опьянения, либо за последовавший за ним прогул.

8. Проект приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, в том числе об увольнении по инициативе работодателя, подлежит обязательному согласованию с юридической службой железной дороги.

Обращение в юридическую службу железной дороги для согласования проектов приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности должно быть своевременным, как правило, в течение 10 дней с момента обнаружения проступка.

УТВЕРЖДЕН
приказом Центральной дирекции
инфраструктуры
от «23» ~~сентября~~ 2014 г. № ~~14/ДП-2014~~

РЕГЛАМЕНТ
действий руководящего состава, руководителей среднего звена и
мастеров структурных подразделений Центральной дирекции
инфраструктуры в случае совершения работником прогула

Настоящий регламент определяет общий порядок действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров структурных подразделений Центральной дирекции инфраструктуры (далее – руководители) в случае отсутствия подчиненных им работников на своем рабочем месте или в месте, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, без уважительных причин более четырех часов подряд в течение всего рабочего дня (смены).

О факте отсутствия на рабочем месте подчиненного работника непосредственный руководитель в тот же день обязан доложить вышестоящему руководству и принять меры по замене отсутствующего работника другим работником. Не позднее следующего дня непосредственный руководитель (старший смены, мастер, начальник участка, начальник ПТО и др.) обязан установить причину неявки работника на работу путем опроса по телефону или на дому самого работника либо членов его семьи, запроса в медицинское учреждение.

В случае отсутствия у работника оправдательных документов (больничного листа, повестки из военкомата или правоохранительных органов и т.д.), а также при отсутствии чрезвычайных обстоятельств, произошедших с самим работником или его близкими родственниками, непосредственный руководитель обязан письменно (рапортом, докладной запиской) уведомить руководителя структурного подразделения о совершении подчиненным им работником прогула или отсутствии на работе более четырех часов подряд без уважительных причин.

При появлении работника на работе руководитель структурного подразделения или его заместители в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации обязаны затребовать у работника оправдательный документ и письменное объяснение о причинах его отсутствия. Если работник отказался представить письменное объяснение, то составляется акт об отсутствии работника на рабочем месте, где отражаются: обстоятельства прогула, кто и когда затребовал объяснение, устные пояснения работника, данные о присутствующих при этом лицах.

Если работник находится в длительном прогуле (более одного дня) и на работе не появляется, ответственный специалист кадрового блока направляет работнику заказное письмо с уведомлением, в котором ему предлагается срочно явиться в структурное подразделение для дачи объяснения по факту отсутствия на работе. Одновременно работник предупреждается, что в случае неявки на работу (указать конкретный срок) и непредставления оправдательных документов, он будет уволен за прогул по подпункту а) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во избежание споров по поводу самовольного использования работником дней отдыха за ранее отработанное время (отгулов), а также самовольного ухода в отпуск (дополнительный, разделенный на части, неиспользованный за прошлый год, без сохранения заработной платы, учебный) в структурном подразделении должен быть определен порядок своевременного рассмотрения руководителями заявлений работников и принятия по ним решений в соответствии с действующим законодательством. При этом непосредственные руководители после визирования поданных подчиненными работниками заявлений обязаны в эти же сутки передать их специалисту кадрового блока для оформления соответствующего приказа. Издание приказа находится в исключительной компетенции начальника структурного подразделения либо лица его замещающего.

На основании собранных материалов начальник структурного подразделения обязан установить, связан ли невыход на работу с уважительными причинами или нет. В противном случае работник подлежит увольнению по подпункту а) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)).

Проекты приказов о расторжении трудового договора по инициативе администрации подлежат обязательному согласованию с юридическими подразделениями (юрисконсультами).

Приложение № 1
к регламенту действий руководящего
состава, руководителей среднего звена и
мастеров структурных подразделений
Центральной дирекции инфраструктуры
в случае обнаружения на работе
работника с признаками алкогольного,
наркотического и токсического опьянения

Акт № ____
установления факта появления на работе сотрудника
в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя
(наркотических средств или других токсических веществ)
и отстранения его от работы

« ____ » _____ 20__ г.

Я, _____
(Ф.И.О., должность, место работы)

В
присутствии: _____
(не менее двух представителей от организации или общественности с указанием Ф.И.О.,

места работы, должности)

составили настоящий акт о том, что:

(Ф.И.О., должность, место работы)

находился « ____ » _____ 20__ г. в ____ час. ____ мин. в состоянии
алкогольного опьянения на _____
(место выполнения работы)

У него наблюдались следующие признаки опьянения:

*(замедленная, нечеткая речь, сопровождающаяся нецензурными
словами; запах алкоголя в выдыхаемом воздухе; неустойчивая, шатающаяся
походка, многократная потеря равновесия; покраснение лица;
неспособность удерживать в руках инструменты, дрожание пальцев;
неадекватное поведение, выразившееся в агрессивных действиях против
коллег. Здесь же могут быть изложены и другие обстоятельства, прямо, либо
косвенно подтверждающие факт опьянения: наличие бутылок, либо других
сосудов со спиртным, разбросанные вещи и т.п.)*

Работник _____ « ____ » _____ 20__ г. в ____ час. ____ мин.
(Ф.И.О.)

от работы отстранен(а) до конца рабочего дня (смены) и направлен(а) (с его согласия) на медицинское освидетельствование. (нужное подчеркнуть)

Примечание:

(указывается о выдаче направления на наркологическое освидетельствование, если выдано, либо что работник самовольно покинул производственное помещение, территорию структурного подразделения)

Пояснения работника: _____

Акт составлен: _____
(в помещении, на территории)

Пройти медосвидетельствование _____ согласен(а), отказался(ась)
(Ф.И.О.) (ненужное вычеркнуть)

Присутствующие: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

С актом _____ (Ф.И.О.) ознакомлен(а) (ознакомился сам, акт был зачитан):
_____ (подпись, дата)

От подписи об ознакомлении с актом _____ (Ф.И.О.) отказался(ась).

Присутствующие: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Акт составил: _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)

Приложение № 2

к регламенту действий руководящего состава, руководителей среднего звена и мастеров структурных подразделений Центральной дирекции инфраструктуры в случае обнаружения на работе работника с признаками алкогольного, наркотического и токсического опьянения

Направление в медицинское учреждение работника на освидетельствование для установления факта употребления алкоголя или наркотических (токсических) веществ

1. Фамилия, имя, отчество работника, направляемого на освидетельствование

2. Место работы, профессия (должность) _____

3. Обстоятельства дела: _____

(кратко изложить обстоятельства и время обнаружения работника с признаками опьянения)

4. Причина направления на освидетельствование: для привлечения к дисциплинарной ответственности за появление на работе в состоянии опьянения.

5. Дата и время выдачи направления _____

Приложение 1.1.: акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения.

Начальник структурного подразделения _____
(или уполномоченное им должностное лицо согласно приказа) (должность, подпись, Ф.И.О.)

Место печати

Отметка об ознакомлении работника с направлением _____
(подпись, Ф.И.О.)

Примечание:

(указывается одно из оснований: «от подписи отказался»; «от медицинского освидетельствования отказался»; «скрылся», и делается ссылка на соответствующий акт)

Должностное лицо, осуществляющее вручение направления или доставку работника на освидетельствование _____
(должность, подпись, Ф.И.О.)