

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**по организации работы
на рабочих местах в области
антиалкогольной политики**



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
по организации работы на рабочих местах
в области антиалкогольной политики

Антиалкогольная политика определяет требования, направленные на исключение употребления работниками организации алкоголя в рабочее время и в быту.

Антиалкогольная политика направлена на:

создание в коллективе атмосферы, при которой употребление алкоголя на рабочем месте, или нахождения на рабочем месте под действием алкоголя становится недопустимым;

создание условий исключающих возможность употребления алкоголя на рабочем месте;

предотвращение несчастных случаев и причинения вреда здоровью при производстве работ по причине алкогольного опьянения работников;

предупреждение совершения преступлений в состоянии алкогольного опьянения;

следование принципам здорового образа жизни всеми работниками организации.

Данное методическое пособие предназначено для руководителей организаций, кадровых служб, специалистов медицинской службы, служб охраны труда (специалистов по охране труда) и служб по обучению персонала, а также для работников организаций.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Влияние злоупотребления алкоголем	3
Последствия нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения	5
Меры по профилактике проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем на рабочих местах.....	6
Основные выводы по профилактическим и административным мерам	14
Рекомендации по разработке локального нормативного акта – политики организации по профилактике злоупотребления алкоголем	16
Планирование и проведение программы по профилактике злоупотребления алкоголем	21
Заключение.....	32
Приложение к Политике организации по профилактике злоупотребления алкоголем	40
АКТ о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения.....	40
АКТ об отказе работника от подписания акта нахождении его в состоянии алкогольного опьянения	41
АКТ об отказе работника от направления на медицинское освидетельствование на предмет алкогольного опьянения.....	41
АКТ о направлении работника на медицинское освидетельствование на предмет алкогольного опьянения	42

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

по организации работы на рабочих местах

в области антиалкогольной политики

Введение

Неблагоприятная тенденция к росту потребления алкоголя наносит огромный ущерб здоровью населения и экономике Российской Федерации, поскольку не только ухудшает здоровье населения, увеличивает распространение инфекционных заболеваний (включая ВИЧ-инфекцию, туберкулез и др.) и вызывает преждевременную смертность, но и негативно влияет на безопасность и производительность труда. Проблемы, связанные с употреблением алкоголя работниками, становятся причиной незапланированных расходов, подвергают организацию дополнительным рискам, влекут за собой потери квалифицированных кадров, что требует принятия эффективных мер.

Проведение антиалкогольной программы в рамках организации представляется методом решения проблем как самого пьющего работника, так и общества в целом. Соответственно, рабочее место рассматривается как оптимальная точка приложения антиалкогольных профилактических действий.

Эффективное противодействие этим проблемам возможно лишь при активном участии работодателей, которые могут обеспечивать в рамках своих организаций комплексную программу профилактики, включающую основные стратегии:

- контроль и снижение доступности психоактивных веществ (далее – ПАВ);

- снижение спроса на ПАВ путем профилактического обучения сотрудников;

- психологической консультативной поддержки;

- предоставления информации о доступной специализированной помощи.

Целью данного методического пособия является предоставление рекомендаций по организации и проведению в организациях комплексных программ профилактики злоупотребления алкоголем, основанных на рекомендациях Международной Организации Труда (далее – МОТ).

Следующим важным шагом является практическое осуществление программ профилактики в организациях, их мониторинг и оценка эффективности. Только целенаправленные и тщательно спланированные комплексные действия, предпринимаемые в организации, помогут изменить неблагоприятную ситуацию.

Влияние злоупотребления алкоголем

Чрезмерное потребление алкоголя вызывает серьезные проблемы, затрагивая практически все сферы: общественное здоровье, социальную, демографическую и экономическую ситуацию в стране.

По экспертным оценкам в России ежегодное потребление алкоголя на душу взрослого населения составляет до 18 литров в год (в пересчете на 100% этиловый спирт), что в три раза выше, чем в среднем в мире. Общее число лиц, злоупотребляющих ПАВ и состоящих на учете в наркологической службе страны с диагнозом алкоголизм, наркомания и токсикомания, составляет почти 3,3 млн. человек, или около 2,3% общей численности населения.

Ежегодно Россия теряет минимум 500 млрд. рублей или 3,3% ВВП от последствий злоупотребления алкоголем. Эта проблема является одной из наиболее острых для российских организаций, так как она негативно влияет на безопасность труда и здоровье работников, приводит к нарушениям трудовой дисциплины и технологических процессов.

Реальный урон от злоупотребления алкоголем подсчитать крайне сложно, так как даже однократное его употребление в повышенных дозах может приводить к несчастным случаям и травмам. Однако можно составить представление о масштабе потерь организации и страны в целом по следующим данным:

- до 80% от общего количества несчастных случаев и травм на рабочих местах связаны с употреблением алкоголя;

- от одной четверти до трети смертей взрослых мужчин в России непосредственно связаны со злоупотреблением алкоголем.

Злоупотребление алкоголем оказывает негативное влияние на деятельность организаций:

- приводит к падению трудовой дисциплины;

- вызывает сокращение срока трудовой занятости сотрудников и рост текучести кадров;

- увеличивает административные затраты;

- угрожает безопасности производства;

- приводит к производственному травматизму;

- ухудшает качество производимой продукции;

- увеличивает издержки на обучение новых работников.

Все перечисленные факторы негативно влияют на производительность и эффективность труда, существенно отражаясь на конкурентоспособности компаний.

Таким образом, проблема злоупотребления алкоголем относится к числу требующих неотложного решения, поскольку дальнейшее развитие российской экономики и повышение производительности труда на предприятиях невозможно при наличии столь серьезных последствий.

Важной задачей организаций является обеспечение безопасности труда, которую могут нарушать работники под воздействием алкоголя. Поэтому даже при отсутствии заметного влияния этой проблемы на деятельность организации необходимы профилактические меры.

Профилактика злоупотребления алкоголем является условием экономической и социальной стабильности. Наряду с органами власти, именно работодатель может и должен сыграть ключевую роль в более широком распро-

странении программ профилактики социально значимых заболеваний, обеспечивая защиту интересов бизнеса, своих работников и членов их семей.

В следующей главе представлен обзор российского законодательства, регулирующего проблемы, связанные с употреблением алкоголя на рабочем месте.

Несмотря на то, что к данным проблемам в действующем российском законодательстве нет комплексного подхода, и российский законодатель не предусмотрел специальные профилактические меры при решении проблем, связанных со злоупотреблением алкоголя, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) допускает их принятие и реализацию на локальном уровне.

Последствия нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения

Действующее федеральное законодательство рассматривает состояние алкогольного опьянения как виновное поведение, за которое к работнику могут быть применены меры ответственности, либо как отягчающее обстоятельство, которое лишает работника ряда прав, гарантий и компенсаций.

Ограничение для выполнения отдельных видов работ

Алкоголизм как заболевание является противопоказанием для допуска к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (п. 48 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н).

Ограничение размера выплат по обязательному социальному страхованию

Состояние алкогольного опьянения влияет на выплаты по обязательному социальному страхованию: влечет снижение размера или отказ в назначении и выплате пособия по временной нетрудоспособности, а также влечет уменьшение размера ряда выплат при несчастном случае на производстве.

Применение материальной ответственности

Состояние алкогольного, наркотического или иного опьянения – основание для применения к работнику полной, а не ограниченной материальной

ответственности, если ущерб причинен работником в данном состоянии (пп. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Отстранение от работы, увольнение

Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения – это основание для отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ) и увольнения (пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ предусматривает основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Этот проступок относится к категории однократных грубых. Увольнение по этому основанию является дисциплинарным взысканием, поэтому работодатель обязан соблюдать порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ст. 192 и ст. 193 ТК РФ.

Меры по профилактике проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем на рабочих местах

Исходя из содержания предыдущего раздела следует, что российским законодательством не предусмотрены специальные профилактические меры при решении проблем, связанных со злоупотреблением алкоголя и употреблением наркотиков, но ТК РФ допускает их принятие и реализацию на локальном уровне.

Рекомендации экспертов МОТ основаны на принципе: сначала профилактика и предложение пройти лечение, а только потом наказание.

Задачи организаций по профилактике злоупотреблений ПАВ разнонаправлены, их желательно отразить во внутренней политике по профилактике злоупотребления алкоголем:

- 1) информирование и обучение работников, управленческого персонала, представителей работников по проблемам, связанным с употреблением алкоголя, и правилам, установленным у работодателя;
- 2) выявление и направление на консультирование и лечение работников, имеющих проблемы, связанные с употреблением алкоголя;
- 3) установление мер поддержки для работников, проходящих лечение и реабилитацию.

При этом разработка политик требует уважения прав человека (запрета дискриминации, права на частную жизнь и личную тайну и др.), работодатель

не должен превышать тех пределов ограничений прав человека, которые установлены действующим законодательством.

Использование более широкого набора средств реагирования на проявления злоупотреблений ПАВ: работодатели могут реализовать свои дисциплинарные и контрольные полномочия, однако, профилактический подход предполагает использование более широкого набора средств реагирования на проявления злоупотреблений ПАВ, а также приоритет сохранения трудовых отношений перед увольнением.

Отстранение

Отстранение – что касается ст. 76 ТК РФ, предусматривающей основания для обязательного отстранения, то не отстранять работника в состоянии опьянения работодатель не вправе. Однако, чтобы исключить спорные ситуации, работодателю можно рекомендовать принять локальный нормативный акт об отстранении работников от работы, либо включить соответствующие положения в правила внутреннего трудового распорядка, где определить процедуру отстранения (порядок обнаружения состояния опьянения, издания приказа об отстранении, порядок оплаты периода отстранения и т.д.).

Увольнение

Увольнение – в отличие от обязанности отстранить работника, появившегося на работе в состоянии опьянения, обязанности увольнять такого работника ТК РФ не предусматривает. Применять или нет дисциплинарное взыскание в виде увольнения за проступок, предусмотренный подпунктом «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ, к работнику, в том числе в виде увольнения – решает работодатель. В принципе, работодатель вправе не уволить, а применить другое дисциплинарное взыскание – замечание или выговор (ст. 192 ТК РФ).

Информация о том, что работник имеет, либо имел в прошлом проблемы, связанные с употреблением алкоголя, может при определенных условиях быть основанием для прекращения трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя) и п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы). Увольнение по любому из этих оснований является правом, а не обязанностью работодателя. Вместе с тем угроза такого увольнения побуждает работников всячески скрывать наличие проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков как в настоящее время, так и в прошлом, соответственно, и факт нахождения на лечении либо факт прохождения реабилитации. Работодатель вправе ограничить свое право на увольнение, включив, например, в локальные акты положение, которое бы гарантировало работникам защиту от увольнения по указанным основаниям в случае прохождения курса лечения или реабилитации.

Наличие у работника такого заболевания как алкоголизм либо возникновение иных заболеваний, связанных с употреблением алкоголя, может привести к тому, что работник окажется несоответствующим занимаемой должности по состоянию здоровья. В соответствии со ст. 77 ТК РФ, само по себе медицинское заключение о том, что та или иная работа противопоказана работнику по состоянию здоровья либо о том, что работник не может быть допущен к ее выполнению по медицинским показаниям, не является основанием для увольнения. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан предложить работнику, имеющему на руках подобное медицинское заключение, перевод на другую работу. И только в случае отказа работника от такого перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК РФ) возможно будет прекратить трудовой договор по п. 8 ст. 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Переводы

Временный перевод по медицинским показаниям (согласно ст. 73 ТК РФ), работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. В медицинском заключении указывается срок, на который осуществляется такой перевод.

Первый вариант: работник нуждается во временном переводе на срок до четырех месяцев. Если такая работа имеется у работодателя, и если она является нижеоплачиваемой по сравнению с постоянной, то согласно ст. 182 ТК РФ, за работником будет сохранен его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника. В случае если более легкой работы у работодателя нет, и работник отказывается от предложенного варианта, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения заработная плата по общему правилу не начисляется, исключения могут быть предусмотрены трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Второй вариант: работник нуждается в переводе на другую работу по медицинским показаниям на срок более четырех месяцев или нуждается в постоянном переводе. В случае если необходимая работа находится, то также применяется ст. 182 ТК РФ. В случае если у работодателя отсутствует подходящая работа либо работник отказался от перевода, то его можно уволить по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Причем это основание увольнения не относится к инициативе работодателя. При этом, если речь идет о руководителях органи-

зации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), их заместителях и главных бухгалтерях, то ст. 73 ТК РФ не обязывает прекращать с ними трудовой договор, их можно отстранить с их письменного согласия от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В этом же соглашении можно предусмотреть и условия оплаты периода отстранения.

Временный перевод по соглашению сторон – работодатель может предлагать временный перевод по соглашению сторон на другую должность (как нижестоящую, так и вышестоящую, как на вакантную должность, так и для замещения временно отсутствующего работника) на основании ч. 1 ст. 722 ТК РФ. Такой перевод оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Переобучение

В случае если у работодателя отсутствует возможность предоставить работнику другую работу, работодатель может давать работникам возможность переобучения, что позволило бы сохранить трудовые отношения.

Политика организации по вопросам доступности, оборота и порядка хранения, приобретения и употребления алкоголя на рабочем месте

Эти вопросы работодатель вправе регулировать на локальном уровне, в том числе в правилах внутреннего трудового распорядка. В рабочее время на территории работодателя работодатель вправе устанавливать любые правила. При этом следует иметь в виду, что работодатель не вправе регулировать поведение работников в нерабочее время за пределами территории, находящейся в ведении работодателя.

Информирование и обучение работников, управленческого персонала, представителей работников

В соответствии с действующим российским законодательством у работодателя есть возможность разрабатывать и реализовывать такие системы на уровне организации.

Обучение организуется для: управленческих кадров, рядовых работников, представителей работников.

Предмет обучения:

- проблемы, связанные с употреблением алкоголя;
- программы, действующие у работодателя, регулирующие порядок оборота и хранения алкоголя, запреты;
- меры по профилактике злоупотребления алкоголем;

меры дисциплинарной ответственности;

меры поддержки работников, проходящих лечение и реабилитацию.

Возникает вопрос: можно ли работников обязать проходить такое обучение, в какое время (в рабочие или выходные дни) такое обучение может осуществляться?

Частично темы, связанные с употреблением алкоголя, пересекаются с обязательным обучением по охране труда (ст. 225 ТК РФ). Можно рекомендовать расширять обучение по охране труда за счет большего включения антиалкогольных тем. В таком случае это обучение будет обязательным для работника и отказ пройти его, при соблюдении ряда условий, будет являться дисциплинарным проступком. Обучение по охране труда должно проходить в рабочее время и за счет средств работодателя.

В противном случае обязать работника участвовать в образовательных программах, связанных с устранением проблем, вызванных употреблением алкоголя, без его согласия невозможно. Это вытекает из следующего. По общему правилу, прохождение обучения является добровольным для работника, то есть допускается по соглашению сторон в форме ученического договора (гл. 32 ТК РФ), либо в форме дополнительного соглашения к трудовому договору об оплате обучения за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ). Только в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, когда повышение квалификации является условием выполнения работниками своей работы, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, а для работников пройти такое обучение становится трудовой обязанностью.

Что касается обучения представителей работников, то оно возможно как одна из форм социального партнерства, хотя прямо законом она и не предусмотрена (ст. 53 ТК РФ).

*Выявление, направление на консультирование и
лечение работников, имеющих проблемы,
связанные с употреблением алкоголя*

В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, возможно прохождение работниками обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора (ст. 69 и 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.

Порядок проведения медицинских осмотров утверждается на федеральном уровне. Так, в настоящее время действует приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «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».

Федеральные законы «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 г. №17-ФЗ и «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 2005 г. №196-ФЗ обязывают некоторые категории работников проходить обязательные предсменные и (или) предрейсовые медицинские осмотры, в том числе на предмет употребления алкоголя и наркотиков.

Специальное медицинское освидетельствование на состояние алкогольного опьянения возможно только с согласия самого работника, что основано на праве пациента на информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство (Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). ТК РФ также не устанавливает обязанность работника проходить медицинское освидетельствование в данных случаях.

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 работодатели должны понимать, что работник вправе отказаться от прохождения теста в любой момент, и этот отказ не будет являться дисципли-

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

К мерам поддержки тех работников, кто проходит (прошел) лечение и реабилитацию можно отнести:

1) выплату доплаты на определенный работодателем период при временной нетрудоспособности работника за счет собственных средств в случае, если размер пособия, выплачиваемого за счет средств Фонда социального страхования, уменьшен или это пособие не положено работнику вовсе;

2) обеспечение конфиденциальности информации о наличии у данного работника проблем, связанных с употреблением алкоголя, в соответствии с требованиями законодательства;

3) заключение контракта с организацией, предоставляющей специальные программы консультирования работников;

4) возможность сохранить трудовые отношения на период лечения и реабилитации (например, за счет использования отпуска без сохранения заработной платы, который предоставляется с согласия работодателя, либо работы по режиму неполного рабочего времени).

*Сбор и обработка работодателем информации,
касающейся проблем, связанных с употреблением алкоголя*

Информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», составляет врачебную тайну.

Разглашение этих сведений, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей, не допускается, кроме следующих случаев:

1) в целях обследования и лечения гражданина, не способного из-за своего состояния выразить свою волю;

2) при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;

3) по запросу органов дознания, следствия и суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством;

4) в случае оказания помощи несовершеннолетнему для информирования его родителей или законных представителей;

5) при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий;

6) в целях проведения военно-врачебной экспертизы в порядке, установленном положением о военно-врачебной экспертизе, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Во всех остальных случаях передача такой информации требует согласия самого гражданина.

Информация, касающаяся наличия или отсутствия у работника проблем, связанных с употреблением алкоголя, является персональными данными. Организация ее сбора, обработки, хранения требует от работодателя соблюдения положений Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», а также гл. 14 ТК РФ, в частности, следующих правил:

все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (ч. 3 ст. 86 ТК РФ);

работодатель обязан не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (ст. 88 ТК РФ);

обработка персональных данных, касающихся состояния здоровья, осуществляется только с согласия субъекта персональных данных (ст. 6 Федерального закона «О персональных данных»). Письменное согласие оформляется по правилам ст. 9 данного закона;

при обработке персональных данных необходимо принять все необходимые меры для обеспечения конфиденциальности информации.

Таким образом, законодательство предельно ограничивает возможности работодателя по сбору информации, касающейся работников, имеющих проблемы, связанные с употреблением алкоголя: только определенным образом – либо с согласия, либо от самого работника; и только тех сведений, которые

относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

Недопущение дискриминации

Информация о наличии проблем, связанных с употреблением алкоголя, создает угрозу дискриминации в трудовых отношениях.

ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда. Никто не может быть ограничен в своих трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ).

При этом не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые: а) определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо б) обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 10 своего постановления «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 (в действующей редакции) дал важные разъяснения судам о том, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать и его личностные качества, к которым суд отнес и состояние здоровья, в том числе связанного с употреблением алкоголя.

Таким образом, работодатель может принимать свободно кадровые решения, основываясь на деловых качествах работников, а также руководствуясь положениями федеральных законов.

Основные выводы по профилактическим и административным мерам

Учитывая все вышеизложенное можно сделать несколько выводов.

Проблемы, связанные с употреблением работником алкоголя, могут быть в определенных ситуациях правомерным основанием для ограничения прав работников, в тех случаях, когда наличие таких проблем имеет отношение к деловым качествам работника. Нахождение на работе под воздействием алкогольного опьянения является нарушением закона, и работодатель обязан отстранить такого работника от выполнения обязанностей.

Работодатель должен соблюдать процедуры и гарантии, установленные ТК РФ, руководствоваться не стереотипами, а подтвержденными данными, медицинским заключением, подходить к проблемам, связанным с употреблением алкоголя и наркотиков, как и к другим проблемам состояния здоровья.

Сбор информации о наличии проблем, связанных с употреблением алкоголя.

Во избежание столкновений с нормами законодательства работодателю следует поощрять работников добровольно раскрывать информацию о наличии у них таких проблем. Выходом из сложившейся ситуации может стать создание специализированных центров помощи работникам, не находящихся под контролем работодателя, как третьей стороны. Наличие такого сервиса позволяет работодателю не заниматься самостоятельно выявлением и сбором информации, относящейся к персональным данным работников, а иногда и подпадающей под режим врачебной тайны. Действия работодателя в этом случае сводятся к выявлению ситуации, в которой работнику может быть предложено, обратиться в такие центры.

Медицинское освидетельствование на предмет употребления алкоголя.

Подобные процедуры, осуществляемые работодателем без согласия работников, равно как и наложение обязанности на работников проходить указанные процедуры с привлечением к дисциплинарной ответственности за отказ, за исключением категорий работников, прямо предусмотренных законом, являются незаконными. Отсутствует у работодателя и право обуславливать прием на работу прохождением теста или медицинского освидетельствования, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом. Таким образом, и в этом случае работодателю рекомендуется создавать условия, способствующие добровольному прохождению работниками медицинских освидетельствований.

Обучение работников вопросам, касающимся проблем, связанных с употреблением алкоголя, также, с точки зрения законодательства, непросто организовать в принудительном порядке. Стимулировать работников участвовать в нем может установление компенсационной выплаты за время обучения, либо осуществление обучения в рабочее время.

Таким образом, действующее законодательство затрудняет принудительное обучение работников, недобровольное освидетельствование или тестирование на состояние опьянения, сбор и обработку информации о наличии или отсутствии у работника проблем, связанных с употреблением алкоголя. В связи с этим, действенная корпоративная политика, направленная на устранение проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков, должна быть направлена на максимальное стимулирование добровольного участия работника в ее осуществлении.

Гарантией защиты от дискриминации могут стать локальные нормативные акты работодателя, которые будут предусматривать четкие формализованные процедуры и объективные основания для продвижения по службе, повышения заработной платы, премирования и т.п. При составлении локальных нормативных актов следует не допускать установления различных требований по употреблению алкоголя в отношении менеджмента и работников.

Следовательно, несмотря на то, что российский законодатель не предусмотрел специальные профилактические меры при решении проблем, связан-

ных со злоупотреблением алкоголя и употреблением наркотиков, но ТК РФ допускает их принятие и реализацию на локальном уровне.

В следующей главе разбираются основные подходы к разработке локального нормативного акта – политики организации по профилактике злоупотребления алкоголем.

Рекомендации по разработке локального нормативного акта – политики организации по профилактике злоупотребления алкоголем

Политика по профилактике злоупотребления алкоголем – это свод правил, определяющий подход работодателя к предотвращению и решению проблем, связанных со злоупотреблением алкоголя в организации. Это локальный нормативный акт, который является основой для проведения программы профилактики.

Цель политики по профилактике злоупотребления алкоголем – снизить негативное влияние злоупотребления алкоголем работниками на безопасность труда и здоровье персонала. Политика письменно закрепляет обязательства организации и ожидания от работников, права и обязанности всех работников, правила и процедуры, включающие санкции при нарушении правил.

Политика служит выполнению следующих задач:

создать фундамент для программы профилактики злоупотребления алкоголем в организации;

разработать стандарты взаимодействия в организации по вопросам злоупотребления алкоголем;

установить правила поведения и санкции при нарушении этих правил для работников;

предоставить работникам информацию о службах и организациях, осуществляющих помощь людям, злоупотребляющим алкоголем;

разработать инструкции по решению вопросов, связанных со злоупотреблением алкоголем, возникающих в коллективе, для руководителей разного уровня;

обеспечить выполнение законодательства, регулирующего вопросы, связанные со злоупотреблением алкоголем в организации;

соблюдения баланс между приоритетами работодателя и правами работников.

Политика организации является планом конкретных действий, обеспечивающих решение проблемы злоупотребления алкоголем.

Общие рекомендации по созданию и внедрению политики:

политика разрабатывается по инициативе работодателя, при участии представителей работников или профсоюзов;

внедрение политики среди работников должно сопровождаться информационной кампанией, которая бы объясняла важность соблюдения здоровых и безопасных условий труда. Работникам необходимо объяснить, что политика по

предотвращению злоупотребления алкоголем является частью комплексной программы организации о здоровье работников и безопасности труда;

ознакомление с политикой организации становится частью вводного инструктажа для новых работников организации.

Вариант политики должен быть представлен в письменном виде для обсуждения среди сотрудников, занимающих в организации ключевые должности. Политика обычно включает два основных компонента:

содержит общие положения, разъясняющие политику организации по отношению к злоупотреблению алкоголем и/или безопасности и охране здоровья работников в целом, определяющие основные принципы и подходы, на которых будет строиться политика;

разъясняет, каким образом политика будет осуществляться в организации; она содержит информацию о процедурах, представляющих правила и инструкции для менеджеров и работников.

Ниже приводятся аспекты, которые необходимо учесть при разработке политики организации по профилактике злоупотребления алкоголем.

1. Ограничение доступности алкоголя в организации.

Ограничения на алкоголь должны быть одинаковыми для работников и руководящего звена. Работодатель после обсуждения с работниками должен рассмотреть:

запрет на хранение, употребление и продажу алкогольных напитков в организации, включая места общественного питания;

запрет на появление на территории организации или в рабочее время, при выполнении работы по заданию работодателя за пределами ее территории, под воздействием алкоголя;

ограничение или запрет употребления алкогольных напитков во время корпоративных праздников на территории организации;

возможность прекращения оплаты алкоголя в представительских расходах или регулирование конкретных ситуаций с четко определенными правилами и ограничением количества алкоголя, исключением управления транспортным средством и продолжения работы под воздействием алкоголя;

доступность безалкогольных напитков (работодателю следует удостовериться в том, что в продовольственных точках имеются в наличии безалкогольные напитки, включая питьевую воду);

недопустимость оплаты труда алкогольными напитками.

2. Идентификация проблем.

Выявление проблемы может происходить разными способами:

работник может обращаться за помощью в результате образовательной программы;

неформальная идентификация проблемы друзьями, членами семьи, коллегами;

формальная идентификация проблемы работодателем (может включать тестирование на алкоголь).

Тестирование на наличие алкоголя в организации является важным инструментом сдерживания злоупотребления алкоголем и поддержания выполнения политики организации.

Процедура проведения тестирования должна быть прописана в договоре, подписываемом работником при приеме на работу. Также предусматривается получение информированного согласия сотрудников (с подписью соответствующего документа) при ознакомлении с политикой и правилами организации.

Цели тестирования:

- 1) обеспечение безопасности на рабочем месте;
- 2) выявление случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3) обоснование применения дисциплинарных мер;
- 4) защита прав работника при необоснованных подозрениях.

Виды тестирования:

- 1) при несчастных случаях на работе.
- 2) для персонала, работа которого связана с опасностью для окружающих или принятием решений;
- 3) в случаях, когда есть обоснованные подозрения в употреблении алкоголя.
- 4) выборочное тестирование.

При применении тестирования необходимо учитывать следующие моменты:

- тестированию подлежат работники любого уровня;
- необходимо соблюдать достоинство человека и конфиденциальность;
- тестирование должно быть законным и достоверным.

При планировании процедуры тестирования необходимо учесть следующие условия:

- конфиденциальности процедуры;
- четко определить место тестирования;
- присутствие представителей руководства, медицинского отдела и профсоюза;

в случае положительного результата тестирования на алкоголь с применением тестеров, медицинское освидетельствование должно быть проведено в короткое время в лицензированном медицинском учреждении.

Правильно проводимое тестирование позволяет предотвратить многие проблемы в организации и помочь отдельным работникам решить существующие проблемы, обратившись за помощью.

Правила поведения в организации

Дисциплинарные меры, касающиеся злоупотребления алкоголем в организации, должны соответствовать законодательству. Эту информацию следует включить в образовательные программы и информационные кампании для

лучшего усвоения работниками, чтобы они ясно понимали, что разрешено, что запрещено, и какие будут последствия в случае несоблюдения правил.

Работодатель имеет право применять дисциплинарные меры в случае нарушения правил.

Работодателю следует относиться к работнику, имеющему проблемы с алкоголем, как к человеку с заболеванием в случае, если обращение за помощью происходит до того, как выявлено употребление алкоголя на рабочем месте. Именно такие работники поддерживаются организацией. Мотивирование для обращения за помощью до явного нарушения правил является одной из основных целей политики организации.

Предоставление «последнего шанса» работнику, появившемуся на рабочем месте в состоянии опьянения, решается индивидуально и является исключением из правил. Рекомендуются направление на консультирование, лечение и реабилитацию до применения дисциплинарных мер и увольнения. Если работник отказывается проходить лечение, работодатель может применить дисциплинарные меры, предусмотренные политикой организации.

Необходимо регулярно в разных формах проводить коммуникацию о правилах, принятых в организации по вопросам злоупотребления алкоголем.

Факторы, провоцирующие развитие проблем, связанных с алкоголем, в организации

В организации могут существовать ситуации, способствующие повышению употребления алкоголя. Некоторые из них находятся в компетенции работодателя, и их изменение поможет снизить проблемы.

Примеры подобных ситуаций:

- доступность алкогольных напитков на рабочем месте;
- социальное давление, побуждающее работников к употреблению алкогольных напитков на работе;
- командировки, удаление от привычных социальных отношений;
- отсутствие контроля (наблюдения);
- стресс на работе;
- нестабильное рабочее место с возможной потерей работы;
- монотонная работа;
- работа по сменам;
- ночные смены;
- работа, требующая переезда и частой смены коллег и начальства;
- корпоративные практики – работодатель и работники не должны формально или неформально поддерживать отношения, которые побуждают или способствуют злоупотреблению алкоголем в организации;
- обстановка на рабочем месте работников, прошедших реабилитацию, – если работник информирует работодателя о прохождении лечения и реабилитации в связи с проблемами, связанными со злоупотреблением алкоголем, работодателю следует по мере возможности избегать помещения этого сотруд-

ника в рабочую ситуацию, похожую на ту, которая в прошлом могла вызвать проблемы со злоупотреблением.

Программа профилактики

Информационные, образовательные и тренинговые программы по профилактике злоупотребления алкоголем являются важным инструментом для изменения знаний сотрудников в этой области, развенчивания мифов, изменения отношения к проблемам, связанным с употреблением алкоголя, создают предпосылки для изменения рискованного поведения, формирования здорового образа жизни и адекватного отношения к политике организации. Их рекомендуется интегрировать в комплексную программу по охране здоровья работников.

Информация по злоупотреблению алкоголем должна включать:

- правила поведения в организации;
- последствия употребления алкоголя;
- контактная информация о том, где можно получить помощь.

Руководителям и бригадирам в дополнение к тренингу для всех сотрудников, следует пройти специальный тренинг для руководства, который позволит получить дополнительные навыки и знания, необходимые для управления программой, в частности:

- объяснить и ответить на вопросы относительно политики организации по алкоголю;

- информировать о доступных ресурсах помощи;

- оказать поддержку выздоравливающему работнику после его возвращения на работу;

- быть в состоянии оценить рабочую ситуацию и найти способы изменить ее с целью предотвращения проблем, связанных со злоупотреблением алкоголя.

Информирование о программах лечения и реабилитации

Отношение к работникам, которые имеют проблемы, связанные с алкоголем, при обращении за помощью должно быть таким же, как и к работникам с любым другим заболеванием: единый социальный пакет, позволяющий брать отпуск, отгулы, больничные.

1. Возвращение работников, прошедших лечение и реабилитацию.

По окончании лечения программа выздоровления может включать продолжительный период поддерживающих мер, например, участие работника в группе взаимопомощи. В подобной ситуации работнику временно может понадобиться более гибкий график работы. После успешного завершения курса лечения желательно, чтобы у работника была возможность вернуться в организацию на прежнюю должность. В случае если это невозможно, работник должен быть переведен на другую должность с прохождением необходимого обучения. Также работнику может помочь поддержка со стороны работода-

ля для формирования устойчивой мотивации следования здоровому образу жизни.

2. Конфиденциальность.

Медицинские сотрудники организации должны уважать принцип конфиденциальности: не раскрывать диагноз и назначенное лечение работодателю. Медицинские сотрудники вправе сообщить работодателю, в состоянии ли работник исполнять свои должностные обязанности, и уведомить его о возможном сроке нетрудоспособности работника.

*Равные возможности для людей,
имевших в прошлом проблемы с алкоголем*

Конструктивная конфронтация в случаях нарушения правил в организации, соблюдение прав и предоставление равных возможностей после лечения и реабилитации, позволяет создать атмосферу, поддерживающую работников в решении своих проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем. Важными аспектами при этом являются:

исключение дискриминации – работодатель не должен подвергать работников дискриминации на основании информации о возможном злоупотреблении алкоголем в прошлом;

конфиденциальность – по законодательству работодатель должен соблюдать конфиденциальность информации, касающейся прошлого или настоящего злоупотребления алкоголем, которую ему сообщил работник или кандидат при приеме на работу.

В приложении к настоящему методическому пособию приведен пример политики организации по профилактике злоупотребления алкоголем.

Планирование и проведение программы по профилактике злоупотребления алкоголем

Изменение парадигмы (образа жизни)

Традиционным подходом к проблемам злоупотребления алкоголем в коллективе является выявление людей, страдающих такой зависимостью и предоставление им лечения. Однако большинство людей не являются зависимыми от алкоголя и наркотиков, хотя именно случаи злоупотребления алкоголем среди них ведут к наибольшему количеству несчастных случаев на работе, так как этих людей больше. МОТ разработала программную модель профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками среди работников и их семей, основанную на профилактическом подходе.

В основе концепции МОТ лежит метафора светофора, в соответствии с которой уровень употребления алкоголя может быть разделен на три зоны: зеленая, желтая и красная. К «зеленой зоне» относятся работники, которые не употребляют алкоголь или употребляют его в умеренном количестве, учитывая требования обстоятельств. Работники «желтой зоны» чрезмерно употребляют алкоголь, не учитывая требований обстоятельств и с негативными

последствиями. «Красная зона» сигнализирует о злоупотреблении алкоголем и/или наркотиками с выраженными негативными последствиями для работника и/или окружающих.

В прошлом реактивная стратегия противодействия проблемам была направлена, в основном, на работу с «красной зоной» (с работниками, имеющими выраженные проблемы, связанные с алкоголем и зависимостью от алкоголя), и была реакцией на возникающие проблемы. Этим занимались эксперты в данной области (например, врачи-наркологи). Основной акцент делался на контроль – тестирование на ПАВ. Ограниченное внимание уделялось «раннему выявлению проблем» – работе в «желтой» зоне. Недостаточно действенной была работа по поддержке здорового образа жизни сотрудников, составляющих большинство, то есть находящихся в «зеленой зоне».

Предлагаемая в настоящем методическом пособии активная стратегия предоставляет работникам информацию, предупреждает их о рисках и поддерживает здоровые модели поведения. Подобные превентивные меры помогут снизить риск попадания людей из «зеленой» зоны в «желтую» и из «желтой» в «красную». Эта стратегия является эффективной при условии, что в организации принята политика, формулирующая четкие правила поведения, и руководители разного уровня активно вовлечены в реализацию программы, и на деле демонстрируя приверженность политике, стимулируя выполнение одних и тех же принципов всеми работниками. Работникам «желтой» и «красной» зон предоставляется информация о помощи и поддержке для решения проблем.

Рекомендуемая стратегия

Важным подходом в современных профилактических программах в организациях является профилактическое обучение. Чтобы обучение работников было эффективным, оно не должно быть одноразовым мероприятием. Обучение работников следует проводить регулярно, и также регулярно работники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Рекомендуется проведение четырехэтапного профилактического обучения в организации:

- 1) обучение организаторов программы (2-3 координаторов для небольшой организации или команды для крупной организации);
- 2) обучение менеджеров и специалистов (менеджеров по персоналу, бригадиров и линейных менеджеров, медицинских работников);
- 3) обучение работников всех структурных подразделений организации;
- 4) обучение для семей работников;
- 5) обучение организаторов принципам профилактики злоупотребления алкоголем.

Команде, которая будет организовывать профилактическую работу в организации, необходимо пройти обучение на семинаре, освещающем современный подход к профилактике злоупотребления алкоголем. Это обучение ре-

комендуется провести перед началом разработки политики организации по алкоголю и перед обучением работников. От членов команды не требуется становиться экспертами по этим темам, но они должны иметь представление об основных аспектах проблем и четком плане проведения программы в организации.

Обучение менеджеров и специалистов

Рекомендуется провести обучение специалистов отдела кадров, бригадиров и линейных менеджеров, а также медицинской и социальной службы организации перед тем, как приступить к обучению других работников. Эти группы персонала занимают ключевые позиции в осуществлении профилактической программы. С одной стороны, от них зависит повседневная деятельность организации и следование принципам политики, а с другой стороны, они могут участвовать в организации и проведении обучения для работников.

Обучение работников

Во время обучения работников рекомендуется обсудить фактическую информацию об алкоголе и осознать влияние злоупотребления ПАВ на здоровье, безопасность и производительность труда, информацией о доступной помощи, лечении и реабилитации. Необходимо разъяснить принципы политики организации. Профилактическое обучение, проведенное в интерактивной форме, поможет работникам оценить свои риски и поспособствует возможному изменению в поведении, формированию ответственного отношения к употреблению алкоголя. Образовательная кампания не должна ограничиваться только раздачей информационных материалов. Она может дополняться, проведением акций и закрепляющих коммуникационных бесед с менеджером или специалистом. Наиболее эффективным является проведение тренингов, сопровождающихся раздачей коммуникационных материалов, периодическими беседами и поддержкой ответственного отношения к своему здоровью.

Просвещение для семей работников

Просвещение для семей работников – это логичный и необходимый шаг, вытекающий из общего смысла комплексной программы по профилактике злоупотребления алкоголем в организации. Ситуация злоупотребления ПАВ в семье может вызывать напряжение и стресс у работника, снижение производительности труда. Поэтому организация заинтересована в предотвращении проблем не только у самого работника, но и в семье.

Многие работники организации являются родителями. Их дети нуждаются в реалистичной и обстоятельной информации об алкоголе, однако многие родители не знают, как разговаривать с ними, открыто и эффективно. Образовательные программы для семьи могут помочь сотрудникам – родителям поговорить с детьми об алкоголе, принять взвешенные семейные правила и наладить доверительное общение между родителями и детьми.

Роль руководителей

Для того чтобы профилактическая программа была успешной, необходимо получить поддержку со стороны высшего руководства организации. Личный пример лидеров, их приверженность политике организации и готовность поддержать профилактические инициативы являются важной составляющей успешной программы.

Программа фокусируется на выполнении работниками их обязанностей, поэтому она непосредственно касается менеджмента. Когда рабочий процесс нарушается из-за злоупотребления алкоголем, именно менеджер несет ответственность за принятие решений и действий по его налаживанию.

Роль менеджеров в поддержке профилактических усилий включает:

1) признание влияния злоупотребления алкоголем на рабочие показатели:

для руководителя важно осознавать, что невыполнение сотрудниками их обязанностей может быть связано со злоупотреблением ПАВ или зависимостью от алкоголя, и если проблема окажется запущенной, то она негативно скажется на производительности труда в организации;

2) определение рамок компетенции: менеджер не является специалистом по зависимости, и в его компетенцию не входит диагностика злоупотребления или зависимости от алкоголя. В компетенцию менеджера входит отслеживание трудового процесса, при нарушении которого он должен предпринять действия по его налаживанию:

эффективную коммуникацию при наличии проблемы в трудовом процессе, задачей менеджера становится обращение внимания подчиненного на проблему посредством изложения конкретных фактов. Коммуникация должна включать четкое описание должностных обязанностей работника и ожиданий от него;

конструктивную конфронтацию проблемы в исполнении должностных обязанностей, которая должна быть построена на фактах и подчеркивать заинтересованность менеджера в том, чтобы работник успешно справился с проблемой. Во время конфронтации возможно обозначение последствий при отсутствии позитивного результата со стороны сотрудника и направление в консультативную службу для помощи в решении проблемы, которое носит рекомендательный характер. Чем раньше проблема признана начальником и подчиненным, тем быстрее можно начать работать над ее решением.

Подготовка и проведение профилактических программ

1. Лидерство и командная работа.

Организацию профилактического обучения может провести та же команда, которая занималась разработкой политики, поскольку она уже обучена и знакома с вопросами злоупотребления алкоголем и принципами организации программы профилактики. Эффективная команда состоит из представителей различных служб организации, которые занимают ответственные позиции и пользуются уважением работников и руководства.

2. Оценка потребностей работников в обучении.

Рекомендуется провести предварительную оценку знаний и потребностей работников для создания более адекватного содержания программы и завершения планирования. Если используется командный подход, следует поставить соответствующие задачи перед членами команды, чтобы максимально усилить эффективность работы.

3. Соответствие профилактической программы политики организации по алкоголю.

Планируемая программа должна соответствовать политике организации по алкоголю. Рекомендуется ознакомить работников с этой политикой и процедурами её проведения во время профилактического обучения.

4. Сбор информации о внешних ресурсах.

Собирая информацию, следует выбрать материалы и ресурсы, которые наиболее отвечают потребностям организации. Если работает команда, следует распределить соответствующие задания между членами команды для повышения эффективности работы:

- узнать, какие специалисты работают с проблемой злоупотребления и зависимости от алкоголя в регионе присутствия;

- обратиться с вопросами к коллегам из других организаций, чтобы выяснить, как они решают проблемы злоупотребления алкоголем на рабочих местах;

- начать сотрудничество с местной консультативной службой.

5. Планирование бюджета.

Проведение программы по профилактике злоупотреблением алкоголем потребует составления бизнес-плана. У разных организаций список затрат, влияющих на стоимость программы, может значительно отличаться.

Затраты на образовательную программу включают:

- оплату услуг специалистов, приглашенных для консультации и проведения семинаров;

- стоимость материалов: брошюр, пособий, канцелярских товаров и печатной продукции.

Кроме этого, необходимо выделить следующие ресурсы:

- время команды, необходимое для обучения, планирования и организации программы;

- рабочее время сотрудников, необходимое для участия в запланированных мероприятиях;

- помещение для проведения семинаров;

- оборудование, включая проектор, компьютер, доску и т.п.;

- подготовка семинара.

Оптимальная продолжительность семинаров по профилактике злоупотребления алкоголем для работников равна трем часам. Необходимо предоставить возможность участия в нем всем работникам. При проведении семинаров нужно сделать всё возможное для создания открытой доверительной атмосферы, принятой при неформальном общении. Ответственность за выполнение различных задач распределяется между членами команды.

Первый шаг в общении с работниками, исходящий от высшего руководства, помогает задать деловой тон всей программе, вызвать к ней доверие, например, рассылка приглашения на семинар от имени генерального директора организации.

Консультирование

Программа Помощи Работникам (далее – ППР) эффективно дополняет политику организации по различным вопросам и существующие пакеты медицинской помощи. ППР помогает работникам и членам их семей преодолевать трудности, которые могут возникнуть у любого человека, как на работе, так и в личной и семейной жизни. Фокусами ППР являются проблемы с алкоголем и наркотиками, ВИЧ/СПИД и другие болезни, отражающиеся на продуктивности работников, а также эмоциональные проблемы, трудности во взаимоотношениях, включая семейные, проблемы воспитания, эмоциональные проблемы, баланс жизнь/работа, а также многие другие.

В услуги ППР обычно включаются:

- бесплатная телефонная линия;
- профессиональная оценка проблемы;
- краткое консультирование (до 6 консультаций) личное или по телефону;
- направление к соответствующим источникам помощи в случаях, когда необходима долгосрочная помощь;
- консультации для менеджеров;
- тренинги и семинары для работников и руководителей;
- конфиденциальные отчеты для работодателя об использовании программы работниками и выявления тенденций, требующих вмешательства.

Важнейшие особенности ППР:

- 1) конфиденциальность (помощь в рамках ППР осуществляется независимой компанией);
- 2) высокое качество услуг (специально подготовленные опытные консультанты);
- 3) бесплатная основа программы для работников и прямых членов их семей;
- 4) работники и члены их семей могут обращаться в ППР самостоятельно в любое удобное для них время.

С точки зрения работодателей ППР может предоставить следующие преимущества:

- 1) снижение финансовых потерь организации, вызванных различными проблемами работников (возврат от инвестиций в ППР по данным разных отчетов составляет 7-15 рублей на каждый вложенный рубль);
- 2) возможность вмешательства в ситуацию до возникновения последствий;
- 3) возможность стать «социально ответственным работодателем», проявляющим заботу о своих работниках;
- 4) улучшение морального климата в коллективе.

Мониторинг и оценка эффективности программы профилактики в организации

Целью процесса мониторинга и оценки является оптимизация деятельности организации в сфере профилактики злоупотребления алкоголем путем оценки программы, выявления сильных и слабых ее сторон и использования полученных результатов для повышения ее эффективности.

Мониторинг – это ежедневное оценивание происходящих действий и прогресса. Оценка – это эпизодичное оценивание общих достижений по мере их причастности к конкретным действиям.

Данный раздел содержит доступную методологию мониторинга и оценки программы по профилактике злоупотребления алкоголем, которая поможет убедиться, что мероприятия достигают поставленных целей, что образовательная деятельность по вопросам профилактики злоупотребления алкоголем соответствует критериям непрерывного совершенствования и высокого качества.

В результате анализа будет получено представление о том, насколько программа способна адаптироваться к постоянно изменяющимся факторам реальности, например, таким, как новые сотрудники, новые факты и проблемы, связанные со злоупотреблением алкоголем, вновь принятые или усовершенствованные законы. Проведение мониторинга позволит оценить адекватность и ценность программы профилактики для работников, её глубину и эффективность.

Процедуры проведения мониторинга и оценки будут наиболее эффективны, если разработаны на начальной стадии планирования профилактической программы. Также рекомендуется включить затраты на них в бюджет профилактической программы отдельной строкой.

Мониторинг и оценка – это способы оценить, насколько успешно идет программа, ее влияние на рабочий коллектив, а также ее эффективность в изменении знаний, отношения и поведения людей по проблеме злоупотребления алкоголем.

Улучшение качества

Мониторинг и оценка улучшают качество выполнения программы, постоянно корректируя работу в соответствии с желаемыми результатами. Как правило, одни элементы программы оказываются более эффективными, чем другие. Мониторинг и оценка программы позволят определить, что в программе нуждается в изменении, и кто за это отвечает.

Соответствие программы специфике организации

Предварительная оценка знаний и потребностей работников поможет разработать форму и стиль проведения мероприятий по вопросам профилактики злоупотребления алкоголем. Первый вариант образовательной программы может не соответствовать принятой на предприятии культуре взаимоот-

ношений и потребностям работников. Анализ результатов мониторинга позволит адаптировать ее с учетом специфики.

Отчетность

Мониторинг программы по профилактике злоупотребления алкоголем дает возможность представить отчет руководителям и менеджерам организации об эффективности программы на рабочем месте. Этот отчет может содержать информацию о снижении затрат в связи с уменьшением факторов риска. Указание на сэкономленные средства часто используются при обосновании дополнительных расходов программы.

При мониторинге используются три основных вида оценки:

- 1) оценка потребностей;
- 2) мониторинг процесса;
- 3) оценка результатов, каждый из которых выполняет специфические задачи в общей оценке эффективности программы профилактики злоупотребления алкоголем.

Оценка потребностей определяет (и помогает изменить) цели и задачи программы.

Мониторинг процесса изучает различные аспекты проведения программы.

Оценка результатов измеряет влияние программы на знания участников и их отношение к вопросам злоупотребления алкоголем, а также изменение их поведения.

Оценка потребностей

Оценка потребностей обычно производится перед проведением новой программы, но может быть также полезна при решении задачи по изменению программы уже существующей, но не достигающей своих целей.

1. Методы.

При сборе данных об ожиданиях и запросах работников в отношении запланированных мероприятий в рамках программы по профилактике злоупотребления алкоголем можно использовать два основных метода:

- дискуссионную группу (фокус-группу);
- опрос.

Дискуссионная группа состоит из 6-12 работников, приглашенных обсудить возможные виды деятельности по вопросам профилактики злоупотребления алкоголем. Метод фокус-группы ставит своей целью выявление реакции на компоненты программы, требующие особого внимания. Преимуществом дополнительного, но менее динамичного подхода с использованием вопросников имеет преимущество оценки и более полный охват работников. В результате помимо тем, упомянутых в вопроснике, они могут предложить

темы, которые они хотели бы обсудить в будущем. В общем, вопросники помогают более точно определить объем и темы, а дискуссионные группы — оценить предлагаемый образовательный материал с точки зрения видов деятельности. Используемые вместе эти два метода оценки предоставляют членам команды и руководству более полную информацию о том, что волнует работников и о том, каким образом эти вопросы должны быть представлены в программе. Также важно оценить ситуацию со злоупотреблением алкоголем в организации, что можно сделать через отчеты отдела охраны труда и медсанчасти, а также принять во внимание показатели опозданий и больничных листов. Конфиденциальность по-прежнему является необходимым условием проведения данной оценки.

2. Применение.

Оценка потребностей поможет понять, является ли злоупотребление алкоголем проблемой для организации, а также узнать, какие вопросы необходимо включить в образовательную программу, чтобы помочь работникам осознать проблему злоупотребления алкоголем и изменить свое поведение. Подобная предварительная оценка также является ориентиром для определения стратегии и видов деятельности, которые наиболее вероятно приведут к желаемому результату.

3. Полезные советы.

Оценка потребностей может проводиться периодически, но большую пользу она принесет на ранних этапах разработки политики организации по вопросам злоупотребления алкоголем и при выборе формата образовательной программы. Необходимо получить обратную связь от работников на всех уровнях, включая менеджеров.

Мониторинг процесса

Мониторинг процесса направлен на отслеживание качества и количества проведенных программой мероприятий и предоставленных услуг. Этот вид оценки используется, чтобы сравнить запланированную деятельность с той, которая состоялась реально. Например, если образовательные семинары по профилактике злоупотребления алкоголем не соответствуют концепции политики, важно изменить содержание образовательного семинара. Если тренинги проводятся разными тренерами или в разное время, необходимо с помощью мониторинга процесса проследить, сохраняется ли преемственность стиля и качества обучения. Мониторинг процесса также выявляет возможные пробелы программы или проблемы в качестве предоставления материала. Например, может обнаружиться, что преподаватель или тренер забывает обсуждать определенные элементы политики по алкоголю или не добивается ясного представления о влиянии алкоголя на организм человека.

В результате мониторинга можно получить ясную картину того, что удалось сделать, а именно: сколько сотрудников ознакомилось с политикой, сколько семинаров для работников было проведено, сколько людей на них присутствовало, какие подразделения и позиции персонала были представле-

ны, сколько и каких материалов было роздано, какое видео было продемонстрировано и т.п.

1. Методы.

Используются в основном два способа анализа процесса:

анализ форм, в которых записываются количество и тематика проводимых мероприятий, а также количество участников;

анализ вопросников, где участникам предлагается оценить качество различных видов деятельности в рамках программы.

Если после окончания тренинга есть возможность выслушать мнение участников группы, представление о процессе будет более полным.

2. Применение.

Мониторинг процесса является важной составляющей анализа эффективности и помогает обнаружить проблемы тогда, когда их легче исправить. Без мониторинга процесса трудно обнаружить слабые стороны программы и отличить неэффективную программу от полезной.

3. Полезные советы.

Если используется только один вид анализа, наибольший интерес представляет мониторинг процесса, особенно если планируется продолжение образовательной деятельности внутри организации. Вне зависимости от количества работников, участвующих в программе, данный вид оценки поможет убедиться, что и материал и форма его подачи соответствуют поставленным в программе задачам и что работники считают её необходимой, информативной и интересной.

Оценка результатов

Оценка результатов позволяет членам команды выяснить, приводит ли образовательная программа для работников к изменениям их знаний, отношений и поведения относительно злоупотребления алкоголем. Оценка результатов также может прояснить, следует ли продолжать проведение профилактической программы, и если да, то нужно ли ее изменять, чтобы улучшить итоговые показатели.

1. Методы.

Корректная процедура оценки результатов предполагает, что сбор информации производится до и после проведения программы. Это позволит определить, какое воздействие программа оказала на знания, отношения к проблеме и позиции работников. Оценка краткосрочных результатов отразит изменение в знаниях и отношении людей к проблеме злоупотребления алкоголем. Сохранение этих изменений в знаниях и отношениях, а также изменение поведения можно отследить с помощью оценки среднесрочных результатов, например, проведя анкетирование или интервью через 6 месяцев после мероприятия и/или выяснив, уменьшилось ли количество пропусков рабочих дней. Измерение степени влияния представляет собой сложную задачу, поскольку влияние на изменение поведения работников могли оказать еще и другие фак-

торы. Поэтому в профилактических программах принято чаще измерять краткосрочные и среднесрочные результаты.

2. Применение.

Оценка результатов показывает, насколько программа отвечает поставленным целям и задачам. Определив круг нерешенных задач, можно внести коррективы в программу. Чтобы понять причины, полезно вернуться к данным анализа процесса и определить, какие проблемы связаны с проведением программы, а какие – с ее концепцией и содержанием. Возможно, для того чтобы выяснить, какие аспекты профилактики нуждаются в улучшении, понадобится провести дополнительное исследование потребностей работников и менеджеров.

3. Полезные советы.

Если нет заинтересованности в определении эффективности программы, и необходимо лишь удостовериться в том, что знания участников и их отношения к проблеме носят позитивный характер, достаточно измерить их только по окончании тренинга. Это не позволит понять, в какой степени тренинг повлиял на существующий уровень проблем, но поможет увидеть те из них, о которых заявляют работники и которые необходимо решать.

Использование данных мониторинга для оценки эффективности программы

Предлагаемые ниже шаги являются практическими советами по проведению оценки программы профилактики злоупотребления алкоголем:

1. Разрабатываются процедуры программы мониторинга и оценки. Предлагаемые инструменты могут быть использованы как образцы для создания других вопросников.

2. Включаются затраты на мониторинг и оценку в бюджет профилактической программы.

3. Составляется план, и устанавливаются ответственные за сбор данных по каждому виду оценки.

4. Определяются ответственные за анализ собранной информации.

5. Анализируется эффективность программы на данный момент и сообщается руководству.

Предлагаемый график проведения оценки:

1) оценка потребностей проводится как минимум за месяц до намеченной даты проведения первого мероприятия по профилактике злоупотребления алкоголем для более точной постановки целей и задач программы;

2) мониторинг процесса проводится сразу после мероприятий и образовательных программ по злоупотреблению алкоголем;

3) проводится оценка краткосрочных результатов.

Если необходимо увидеть позитивные изменения в знаниях и позициях работников по вопросам злоупотребления алкоголем, необходимо провести опросы до и после занятия. Первые опросы должны пройти до начала всего цикла образовательной программы; также можно проводить их перед началом каждого семинара.

Если необходимо оценить только знания работников и их отношение к проблеме злоупотребления алкоголем на желаемом уровне, тогда участники семинаров заполняют вопросники по оценке знаний один раз, после окончания цикла занятий.

Рекомендуется провести оценку среднесрочных результатов 6 месяцев спустя после цикла профилактических мероприятий.

Возможно использование полученной информации из процесса мониторинга и оценки для своевременного внесения в программу необходимых изменений с целью повышения ее эффективности, а также для отчетности перед всеми заинтересованными лицами, принимающими решения о ее продолжении и финансировании. В результате этого программа получает ту гибкость, которая помогает ей напрямую отвечать потребностям и интересам работников, и ту устойчивость, которую обеспечивают ей поддержка руководящего звена и заинтересованность работников организации.

Заключение

Проведение политики и комплексных программ профилактики злоупотребления алкоголем в организации – это важные шаги как по охране здоровья и благополучия работников, так и по защите организации от финансовых и экономических потерь. Профилактика среди работающего населения становится неотъемлемой частью политики по снижению проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем.

Данное руководство представляет основные принципы политики и программы профилактики злоупотребления алкоголем на рабочем месте. Они должны быть адаптированы к специфике менеджмента и потребностям организации с учетом имеющихся у нее дополнительных ресурсов. Предлагаемое методическое пособие поможет организациям предпринять последовательные шаги по проведению политики и эффективной программы профилактики на рабочих местах.

Список используемой литературы

1. Основы политики в отношении алкоголя в Европейском регионе/ Всемирная организация здравоохранения. – 2006.
2. Политика в отношении алкоголя в Европейском регионе/ ВОЗ: текущее положение дел и направления дальнейшей деятельности. Факты и цифры ЕРБ ВОЗ/10/05, 2005.
3. Обзорная сводка о состоянии здоровья в Российской Федерации/ ВОЗ, Европа. – 2005.
4. Поиск путей для решения проблемы чрезмерного потребления алкоголя/ ВОЗ. – 2007.
5. «Рано умирать...», проблемы высокого уровня заболеваемости и преждевременной смертности от неинфекционных заболеваний и травм в Российской Федерации и пути их решения. МБРР/ Всемирный банк. – 2006.
6. Фридман Л.С. и др. «Наркология», пер. с англ., – 2-е изд., испр. – М; С-Пб., 2000.
7. Халтурина Д.А., Коротаев А.В. Алкогольная катастрофа и возможности государственной политики в преодолении алкогольной сверхсмертности в России. – М., 2008.
8. Материалы ВОЗ. Алкоголь в Европейском регионе ВОЗ – потребление, вред и политика/ ВОЗ, Европейское региональное бюро. – 2001.
9. Комитет экспертов ВОЗ по проблемам, связанным с потреблением алкоголя. Серия технических докладов/ ВОЗ 944, второй доклад. – 2006.
10. Национальный доклад: Влияние ВИЧ/ СПИДа, употребления алкоголя и наркотиков на конкурентоспособность компаний в России/ Ассоциация Менеджеров России, ТППС/ГВС. – М., декабрь, 2007.
11. Гречаная Т.Б. Практическое пособие по организации программы профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками на предприятиях.

ПОЛИТИКА

организации по профилактике злоупотребления алкоголем

1. Цель

Организация придерживается определенных правил в отношении ответственного потребления алкоголя.

Данная политика позволит регулировать ситуации, связанные с употреблением и злоупотреблением алкогольными напитками работниками организации во время работы, при явке на работу, во время проведения мероприятий организации. Получившие медицинское подтверждение негативные последствия чрезмерного употребления алкоголя (клинические проявления алкогольного опьянения) говорят о том, что работник, работающий в состоянии алкогольного опьянения, может представлять серьезную угрозу как собственной безопасности, так и безопасности окружающих его людей. Неотъемлемой частью политики является то, что информация об ответственном потреблении алкогольных напитков должна быть обязательно доведена до сведения работников.

Основная цель политики состоит в сохранении дисциплины и поддержании здоровой и безопасной рабочей среды, а также поддержании политики организации в отношении ответственного потребления алкоголя.

2. Область применения

Данная политика распространяется на всех работников организации, лиц, работающих по договору подряда, а также, в части ограничения доступа на территорию организации, на работников подрядных организаций и иных лиц, посещающих организацию.

3. Определения

Алкогольная зависимость – неизлечимое, хроническое, но контролируемое заболевание, вызываемое особыми психологическими состояниями у некоторых лиц и обусловленное систематическим чрезмерным употреблением алкогольных напитков, которое приводит к ухудшению состояния здоровья.

Мероприятия организации – любые мероприятия, проводимые/спонсируемые организацией, как на территории организации, так и за ее пределами.

Нахождение работника на работе – нахождение на рабочем месте либо на территории организации, либо объекта (включая транспортное средство организации), где по поручению работодателя работник должен выполнять тру-

довую функцию. Любой работник, находящийся в режиме ожидания вызова на работу, считается находящимся на работе.

Ответственное отношение к потреблению алкоголя – основываясь на понятии благоразумия и здравого смысла, работник, потребляя алкоголь, должен демонстрировать общественно приемлемое поведение. Потребление алкоголя на работе неприемлемо.

Производственная площадка – территория организации, на которой производится, упаковывается и хранится продукция организации.

Тестирование на приборе «Алкотест» – тестирование работника с целью определения уровня содержания алкоголя в выдыхаемом воздухе, обозначаемого в мг / 1 000 мл.

4. Принципы алкогольной политики организации

4.1. Недопустимость употребления алкоголя при исполнении должностных обязанностей

Не допускается употребление алкоголя при исполнении должностных обязанностей или пребывание на работе в состоянии алкогольного опьянения. Такое поведение служит основанием к применению дисциплинарных мер, и в случае установления вины работника он может быть уволен. Любой работник, в случае подозрения на пребывание в состоянии алкогольного опьянения, может быть не допущен на территорию организации, и/или ему могут предложить:

пройти проверку при помощи прибора «Алкотест» на содержание алкоголя в выдыхаемом воздухе либо на территории организации, либо в специализированном медицинском учреждении – для работников производственных площадок;

пройти медицинское освидетельствование в специализированном медицинском учреждении – для работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке.

При положительном результате тестирования работник не может быть допущен на территорию организации.

4.2. Здоровье и безопасность

Неприемлемо допускать к работе или разрешать оставаться на работе любому работнику в состоянии алкогольного опьянения, так как его присутствие создает угрозу его собственной безопасности и безопасности других людей. Запрещено также иметь при себе алкогольные напитки, употреблять их или предлагать другим работникам на работе.

4.3. Дисциплина

Как и во всех случаях дисциплинарных нарушений, в отношении работников, не выполняющих алкогольную политику организации, должен применяться единый справедливый подход. При решении вопросов, связанных со злоупотреблением алкоголем, необходимо постоянно закреплять в сознании работников очень строгую позицию организации в этом отношении, чтобы каждый человек имел чёткое представление о возможных последствиях нарушения дисциплины.

4.4. Тестирование

Наблюдение за поведением и действиями работника позволяет определить первоначальные признаки алкогольного опьянения (на вероятностной основе), однако, для подтверждения подозрения можно применять прибор «Алкотест», используемый в организации. Специально уполномоченный персонал службы режима и безопасности несет ответственность за тестирование на приборе «Алкотест», проводимое на основе наблюдений или по просьбе руководства. Прибор «Алкотест» рекомендуется использовать для защиты работников от необоснованного обвинения.

Работник может отказаться от проверки на приборе «Алкотест». Подобный отказ следует принять с уважением, однако, работник должен быть предупрежден о том, что таким образом ставится под сомнение возможность его защиты, а также подобный отказ, сопровождаемый заполнением соответствующего акта, приведенного в приложении к настоящей Политике, означает, что работник со значительной степенью вероятности виновен в чрезмерном употреблении алкоголя. Отказ проходить тест на алкоголь может также привести к формированию негативных выводов о данном работнике.

В случае если тестирование на территории организации не представляется возможным (для работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке), рекомендуется проехать для освидетельствования в специальное медицинское учреждение.

4.5. Информирование об алкогольной зависимости

Работники, страдающие алкогольной зависимостью, должны как можно раньше сообщить об этом непосредственному руководителю или менеджеру по персоналу. Не допускается несправедливая дискриминация таких работников. Работники должны знать о том, что организация относится с сочувствием к людям, страдающим данным заболеванием, но ответственность за сообщение о своей зависимости руководству несёт сам работник. Признание работника о наличии данного заболевания у себя перед руководством следует рассматривать как конфиденциальную информацию. Тем не менее, работнику необходимо помнить о том, что наличие алкогольной зависимости не освобождает от выполнения данной Политики на работе.

4.6. Обучение.

Все работники должны пройти обучение, в ходе которого они получают знания о возможных последствиях и рисках, связанных со злоупотреблением алкоголем. Такое обучение должно затронуть следующие вопросы:

злоупотребление алкоголем: вред для здоровья человека и риск развития зависимости;

безопасность дорожного движения и безопасность на рабочем месте;

здоровье семьи;

производительность;

первые признаки, предупреждающие о развитии алкогольной зависимости;

информация о существующих возможностях в оказании помощи в решении проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем.

4.7. Отношение к потреблению алкоголя.

Каждый работник организации должен относиться с уважением к тем, кто добровольно отказывается от потребления алкоголя, к тем, кто столкнулся в собственной жизни с отрицательными последствиями злоупотребления алкоголем, к тем, кто испытывает сложности с потреблением алкоголя.

4.8. Бизнес-ланчи (деловые обеды).

Употребление алкогольных напитков во время бизнес-ланчей должно быть согласовано с непосредственным руководителем, и это правило касается всех работников организации. По возвращении на территорию организации ответственность за подтверждение трезвости несет работник организации. Любой работник, независимо от занимаемой должности, может быть не допущен на территорию компании, если есть подозрения, что он находится в состоянии алкогольного опьянения.

Если работник потреблял алкогольные напитки во время проведения бизнес-ланча, предварительно получив согласие руководителя, то работник на работу не возвращается.

4.9. Мероприятия организации.

Все работники организации как члены общества должны демонстрировать образцовое поведение на мероприятиях организации. Сотрудники, отвечающие за проведение мероприятий, финансируемых компанией, на которых подают алкогольные напитки, должны проинструктировать поставщиков провизии, а также лиц, отвечающих за функцию логистики в отелях, конференц-центрах и т.д., по политике организации в отношении потребления алкоголя. Руководители подразделений должны проинструктировать подчиненных по Политике организации в отношении потребления алкоголя, а также обеспечить контроль во время проведения соответствующих мероприятий.

4.10. Срочные вызовы.

Работник, находящийся в режиме ожидания вызова на работу, не должен употреблять алкоголь.

5. Руководство по применению санкций в отношении работников, которые были признаны виновными в ходе дисциплинарного разбирательства в нарушении алкогольной Политики организации.

Действие	Мероприятие/ характер проступка	Первый проступок	Второй проступок	Третий проступок
Приход на работу	Добровольная со стороны работника проверка на приборе «Алкотест» подтверждает наличие содержания алкоголя в выдыхаемом воздухе	Отстранение от работы. Нарушителя отсылают домой, ННР*	Приказ о наложении взыскания (выговор). Нарушителя отсылают домой, ННР	
	Проверка на приборе «Алкотест» по подозрению подтвер-	Приказ о наложении взыскания (выговор).	Увольнение	

Действие	Мероприятие/ характер проступка	Первый проступок	Второй проступок	Третий проступок
	ждает наличие алкоголя в выдыхаемом воздухе	Нарушителя отсылают домой, ННР		
Пребывание на работе (в том числе в режиме ожидания вызова на работу)	Несанкционированное употребление продукции, содержащей алкоголь, на работе/пребывание на работе в состоянии алкогольного опьянения	Увольнение		
Другие случаи	Руководитель допустил к работе сотрудника в состоянии алкогольного опьянения	Приказ о наложении взыскания (выговор)	Приказ о наложении взыскания (выговор)	Увольнение
	Хранение (в целях употребления) на рабочем месте работника алкогольной продукции	Устное предупреждение	Устное предупреждение	Приказ о наложении взыскания (выговор)

* ННР – неоплачиваемый невыход на работу.

6. Процедуры

6.1. Порядок действий при установлении факта алкогольного опьянения работника.

При наличии подозрений на то, что работник находится в состоянии алкогольного опьянения, следует руководствоваться следующими правилами.

Для работников организации:

проверка на приборе «Алкотест» в присутствии 3-х свидетелей, включая непосредственного руководителя и сотрудника службы режима и безопасности;

составление акта по факту тестирования;

предложить освидетельствование в специальном медицинском учреждении (при наличии удостоверяющих документов как сотрудника, так и уполномоченного представителя, а также подписанного акта по факту тестирования).

Для работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке:

составление акта в присутствии 3-х свидетелей;

предложение пройти освидетельствование в специальном медицинском учреждении (сотрудник, уполномоченный представитель с удостоверяющими документами, а также подписанный акт по факту тестирования).

6.2. Порядок действий при проведении проверки работника с помощью прибора «Алкотест».

Лицо, проводящее проверку, должно:

применять только сертифицированный прибор;

строго следовать инструкциям производителя;

гарантировать то, что прибор откалиброван и пригоден к применению.

В его обязанности также входит объяснить работнику то, что будет проведен анализ на приборе «Алкотест» и что:

цель этой проверки состоит в том, чтобы дать сотруднику возможность доказать возможную несостоятельность предположения о том, что он находится в состоянии алкогольного опьянения;

показания прибора «Алкотест», превышающие 0,00 мг / 1 000 мл, подтверждают факт употребления алкоголя работником. (В случае если работник утверждает, что строго в лечебных целях использовал медикамент, содержащий алкоголь, то по решению руководителя его могут протестировать через 30 минут после проведения первой проверки);

отказ пройти тестирование или неспособность правильно выдохнуть в трубку прибора «Алкотест» рассматривается как отказ от возможности получить убедительное оправдание. В случае отказа от проверки на приборе «Алкотест» лицо, проводящее тестирование, должно поинтересоваться о причинах отказа и зафиксировать их.

Лицо, проводящее проверку, должно объяснить способ применения прибора «Алкотест» и собственно провести тестирование.

По результатам тестирования составляется акт по форме, приведенной в приложении к настоящей Политике.

Приложение
к Политике организации
по профилактике
злоупотребления алкоголем

(Акт заполняется от руки)

АКТ
о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения

_____ 20__ г.

Мною, _____
(должность, ФИО)

на территории _____ в присутствии:
(склада, офиса)

1) _____ ;
(должность, ФИО)

2) _____ ;
(должность, ФИО)

3) _____ ;
(должность, ФИО)

составлен настоящий акт о том, что _____ 20__ года в ____ часа __ минут
_____ на работе находился
(должность, фамилия, имя, отчество)

в состоянии алкогольного опьянения, которое подтверждается запахом
спиртного изо рта _____, неуверенной,
(должность, фамилия, имя, отчество)

шатающейся походкой, несвязанной речью, грубым разговором с начальником
и рабочими (нужное подчеркнуть).

Данные признаки были подтверждены трубкой «Контроль трезвости»,
прибором «Алкотест» (нужное подчеркнуть).

В связи с нахождением _____
(фамилия, имя, отчество)

в нетрезвом состоянии на работе он не доушен к выполнению трудовых
обязанностей.

(должность) (подпись) (ФИО)

(должность) (подпись) (ФИО)

(должность) (подпись) (ФИО)

(должность) (подпись) (ФИО)

С настоящим актом ознакомлен.

(должность) (подпись) (ФИО)

(Акт заполняется от руки)

АКТ
об отказе работника от подписания акта нахождения его
в состоянии алкогольного опьянения

_____ 20__ г.

Работник _____ с актом
(фамилия, имя, отчество)
о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения от _____
20__ года ознакомлен _____ 20__ года в __ часа __ минут путем
прочтения указанного акта вслух, но от подписания акта отказался.

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

(Акт заполняется от руки)

АКТ
об отказе работника от направления на медицинское освидетельствование
на предмет алкогольного опьянения

20__ г.

Работнику _____ предложено
(фамилия, имя, отчество)
пройти медицинское освидетельствование на предмет алкогольного опьянения
в _____.

Однако от медицинского освидетельствования работник _____
(должность,
фамилия, имя) отказался.

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

(Акт заполняется от руки)

АКТ
о направлении работника на медицинское освидетельствование
на предмет алкогольного опьянения

20 г.

Работнику _____ предложено
(фамилия, имя, отчество)
пройти медицинское освидетельствование на предмет алкогольного опьянения
в _____.
(название медицинской организации)

Работник _____ предложено
(фамилия, имя, отчество)
выразил согласие на проведение медицинского освидетельствования.
Освидетельствование будет проходить в присутствии уполномоченного
представителя организации.

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)
_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

С настоящим актом ознакомлен.

_____	_____
(подпись)	(ФИО)