**Порядок расторжения трудового договора, в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения**

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения является однократным грубым нарушением трудовых обязанностей и служит основанием для увольнения по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

Увольнение по указанному основанию может последовать, когда работник в рабочее время находился в состоянии опьянения как непосредственно на своем рабочем месте, так и на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

Согласно части 1 статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы либо не допускать к работе работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения. Вместе с тем невыполнение работодателем по различным причинам указанной обязанности не является препятствием для увольнения работника.

Нетрезвое состояние работника подтверждается медицинским заключением, которое в случае алкогольного опьянения выносится на основании комплексного исследования клинических признаков алкогольного опьянения и результатов исследования выдыхаемого воздуха.

Медицинское освидетельствование проводится в организациях, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую выполнение работ по медицинскому освидетельствованию на состояние опьянения.

В случае невозможности проведения освидетельствования, в том числе отказа работника от его прохождения, нахождение лица в состоянии алкогольного опьянения может подтверждаться и другими видами доказательств, перечень которых не является исчерпывающим. Работодатель может составлять акты, учитывать докладные или служебные записки, объяснения других работников и прочее. В случае обжалования работником законности увольнения в судебном порядке показания свидетелей являются допустимыми доказательствами.

Критериями, при наличии хотя бы одного из которых имеются достаточные основания полагать, что лицо находится в состоянии опьянения, являются запах алкоголя изо рта; неустойчивость позы и шаткость походки; нарушение речи; резкое изменение окраски кожных покровов лица.

Увольнение работника при таких обстоятельствах является дисциплинарным взысканием и должно быть проведено с соблюдением положений статей 192,193 ТК РФ не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Так, работодатель должен учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До наложения дисциплинарного взыскания у работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Вместе с тем, не допускается увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Нарушение работодателем предусмотренного законом порядка увольнения работника может являться основанием для признания увольнения незаконным в судебном порядке и восстановления его на работе.

Помощник прокурора О.С.Обухова