**Расторжение 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 Российской Федерации.

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 (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 (или их обособленных структурных подразделениях), 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.

Учитывая, что увольнение работника по этому основанию является дисциплинарным взысканием, увольнение должно быть проведено с соблюдением положений статей 192-193 ТК РФ. А именно, работодатель должен учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения 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.

Дисциплинарное взыскание применяется 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.

Кроме того, согласно части 6 статьи 81 ТК РФ 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

Стародубского района

юрист 3 класса О.В. Коляда