Прокуратура Сергиевского района разъясняет

Несовершеннолетний работник явился на работу в нетрезвом виде. Какие действия должен предпринять работодатель?

На вопрос отвечает старший помощник прокурора района **Анастасия Староверова**

В соответствии с положениями ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работника, появившегося на работе в состоянии опьянения, работодатель обязан отстранить от выполнения трудовых обязанностей.
Пребывание на рабочем месте в состоянии опьянения является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.
В соответствии с положениями п. «б» ч.6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, такого как появление 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.
Следует помнить, что в соответствии со ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.