

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ПРОФИЛАКТИКИ ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЯ
АЛКОГОЛЕМ И НАРКОТИКАМИ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**



**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФИЛАКТИКИ
ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЕМ И НАРКОТИКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Под общей редакцией кандидата медицинских наук Гречаной Т.Б.

Текст публикации подготовили:

Гречаная Т.Б., Дмитриева Н.Г., Веренчук Е. Ю., Штульман А.С.
Представительство некоммерческой организации «Глобальная бизнес-коалиция против ВИЧ/СПИДа, туберкулеза и малярии» в Российской Федерации

В подготовке текста принимали участие:

Ибрагимова М.Н., Кашницкий Д.С., Абросимова З. Б., Куракина Р.А.
Глава 2: «Обзор российского законодательства по профилактике проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками на рабочих местах» составлен юристами Гвоздицких А.В. и Крыловой О.С., Центр социально-трудовых прав (Москва).

Авторский коллектив выражает глубокую благодарность представителям компаний - членам рабочей группы «Снижение негативного воздействия злоупотребления алкоголем на безопасность и производительность труда, а также здоровье персонала» в рамках Национальной ассоциации «Бизнес за здоровое общество» за полезные комментарии.

Список рабочей группы:

- Александр Авдохин, Специалист по производственной медицине, КАСПИЙСКИЙ ТРУБОПРОВОДНЫЙ КОНСОРЦИУМ;
- Сергей Кабанов, Руководитель отдела наркологии, ЯНСЕН-СИЛАГ ;
- Татьяна Камардина, доктор медицинских наук, Руководитель Дирекции развития социальных проектов, ФК «УРАЛСИБ»;
- Игорь Клеев, Начальник отдела охраны труда, глинозёмный дивизион, ГК РУСАЛ;
- Александр Кручинин, Директор департамента ОТ, ПБ и ООС, ГК «ИНТЕГРА»;
- Валерий Сергеевич Любимцев, Начальник аналитического сектора, МОСКОВСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН;
- Николай Попов, Менеджер по ОТ, ПБ и ООС, «ВИНТЕРСХАЛЛ»;
- Иван Чухломин, Начальник отдела охраны труда и промышленной безопасности, ОАО «ГРУППА «ИЛИМ»;
- Анатолий Шатохин, Региональный советник по вопросам охраны здоровья, ВР;
- Татьяна Щедрина, Доверенный врач, ОАО «ЛУКОЙЛ»;
- Александр Щербина, Начальник отдела ОТ и ПБ, алюминиевый дивизион, ГК РУСАЛ ;
- Алексей Яковлев, Медицинский советник, «ШЛЮМБЕРЖЕ».

Данное практическое пособие предназначено для руководителей организаций и предприятий, кадровых служб, специалистов медицинской службы, отделов по технике безопасности и по обучению персонала, а также для представителей трудовых коллективов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1.

Влияние злоупотребления алкоголем и наркотиками на здоровье населения и конкурентоспособность российского бизнеса

Глава 2.

Обзор российского законодательства по профилактике проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков на рабочих местах

Гвоздицких А.В., Крылова О.С.

Глава 3.

Разработка политики предприятия по профилактике злоупотребления психоактивными веществами

Глава 4.

Планирование и проведение программы

Глава 5.

Мониторинг и оценка эффективности программы профилактики на предприятии

Заключение

Список рекомендуемой литературы

Приложения: Примеры политики компаний

Глоссарий

ВВЕДЕНИЕ

Решение проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками выходит за рамки медицинской сферы. Неблагоприятная тенденция к росту потребления психоактивных веществ наносит существенный ущерб российской экономике, поскольку не только ухудшает здоровье населения, увеличивает распространение инфекционных заболеваний (включая ВИЧ-инфекцию и туберкулез) и вызывает преждевременную смертность, но и негативно влияет на безопасность и производительность труда, что требует принятия эффективных мер. Проблемы, связанные с употреблением алкоголя и наркотиков сотрудниками становятся причиной незапланированных расходов, подвергают предприятие дополнительным рискам, влекут за собой потери квалифицированных кадров.

Эффективное противодействие этим проблемам возможно лишь при активном участии работодателей, которые могут организовать на своих предприятиях комплексную программу профилактики, включающую основные стратегии: контроль и снижение доступности психоактивных веществ (ПАВ), и снижение спроса на них путем профилактического обучения сотрудников, психологической консультативной поддержки, предоставления информации о доступной специализированной помощи.

Целью данного пособия является предоставление рекомендаций по организации и проведению на предприятиях и в организациях комплексных программ профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками, основанных на рекомендациях Международной Организации Труда (МОТ), учитывающих международный и отечественный опыт.

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

Важна также организация открытого обмена опытом для распространения наиболее успешной практики и создания атмосферы взаимной поддержки и доверия между работодателями, специалистами и представителями трудящихся.

Данное практическое пособие предназначено для руководителей организаций и предприятий, кадровых служб, специалистов медицинской службы, отделов по технике безопасности и по обучению персонала, а также для представителей трудовых коллективов.

Краткий обзор содержания:

Глава 1 представляет краткое описание ситуации в России и влияния злоупотребления алкоголем и наркотиками на здоровье населения и конкурентоспособность российского бизнеса.

В Главе 2 содержится «Обзор российского законодательства по профилактике проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков на рабочих местах», подготовленный юристами Центра социально-трудовых прав (Москва) Гвоздицких А.В. и Крыловой О.С.

В Главе 3 описаны основные принципы и подходы к разработке политики предприятия по профилактике злоупотребления психоактивными веществами, даны рекомендации, перечислены основные разделы политики.

Глава 4 знакомит с планированием и проведением программы профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками на предприятии.

Глава 5 представляет обоснование необходимости и подходы к мониторингу и оценке эффективности программы профилактики на предприятии.

Приложения содержат дополнительную информацию для составления политики компании и разработки плана проведения программы профилактики на предприятии.

Глоссарий содержит определения основных терминов и понятий, используемых в Пособии.

Глава 1

Влияние злоупотребления алкоголем и наркотиками на конкурентоспособность российского бизнеса

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 психоактивными веществами (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 населения¹.

Ежегодно Россия теряет минимум 500 млрд. рублей или 3,3% ВВП² от последствий злоупотребления алкоголем. Эта проблема является одной из наиболее острых для российских предприятий, так как она негативно влияет на безопасность труда и здоровье сотрудников, 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 предприятия и страны в целом по следующим данным:

- до 80 процентов от общего числа несчастных случаев и травм на рабочих местах, связанных с употреблением алкоголя;
- от одной четверти до трети смертей

взрослых мужчин в России непосредственно связаны со злоупотреблением алкоголем.³

По результатам проведенного исследования⁴ руководители предприятий отметили злоупотребление алкоголем как третью по важности проблему в сфере здоровья сотрудников (после курения и сердечнососудистых заболеваний). По мнению большинства респондентов (74%), злоупотребление алкоголем оказывает негативное влияние на деятельность компаний:

- приводит к падению трудовой дисциплины* (56,7%),
- вызывает сокращение срока трудовой занятости сотрудников и рост текучести кадров (47,1%),
- увеличивает административные затраты (44,4%),
- угрожает безопасности производства (36,6%),
- приводит к производственному травматизму (35,9%),
- ухудшает качество производимой продукции (35,3%),
- увеличивает издержки на обучение новых сотрудников (22,9%),
- снижает темпы роста компании (17,6%).

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

¹ Доклад проф. Кошкиной Е.А., руководителя отделения эпидемиологии и организации наркологической помощи ННЦ наркологии на V круглом столе Национальной ассоциации «Бизнес за здоровое общество», май 2009 г.

² «Трезвая экономика», Институт социальной и гендерной политики, Москва, 2005.

³ «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.

⁴ Национальный доклад: Влияние ВИЧ/СПИДа, злоупотребления алкоголем и наркотиками на конкурентоспособность компаний в России / Москва, декабрь 2007. Ассоциация Менеджеров России, ТППС/СВС.

производительности труда на предприятиях невозможно при наличии столь серьезных последствий.

Злоупотребление наркотиками также относится к одной из наиболее острых социальных проблем России. По результатам исследований, проведенных в некоторых российских городах, наркотики в инъекциях потребляют от 1% до 2% населения, хотя некоторые эксперты приводят более высокий процент – до 3-5,4%⁵. Большинство потребителей наркотиков не состоят на учете и не попадают в поле зрения официальной системы здравоохранения. В свою очередь, потребление наркотиков инъекционным путем является фактором распространения инфекционных заболеваний, передающихся через кровь, таких как ВИЧ-инфекция, вирусные гепатиты В и С.

Данные о распространенности злоупотребления наркотиками в компаниях публикуются крайне редко. Так в статье кемеровских наркологов проводится краткий анализ результатов обследования 30 тысяч работников угледобывающих предприятий Кузбасса⁶ на психоактивные вещества. Всего было выявлено 1524 (5%) человека с содержанием этих веществ, из них 39,5% - алкоголь, 44,2% - каннабис, 16,3% - опиаты.

Следовательно, даже ограниченные данные свидетельствуют о серьезности проблем, которые неизбежно оказывают влияние на деятельность компаний. Степень распространенности проблемы такова, что не может не касаться рабочих коллективов и членов семей работников.

По результатам опроса руководителей компаний⁷ более половины (52,9%) респондентов считали, что употребление наркотиков

не оказывает влияния на деятельность их компаний. Соответственно, количество участников исследования, отметивших последствия употребления наркотиков, существенно (в 1,5 – 2 раза) ниже, чем при оценке влияния злоупотребления алкоголем. Тем не менее, почти треть респондентов (28,8%) отметили падение трудовой дисциплины, более четверти (26,1%) – сокращение трудовых ресурсов и текучесть кадров, поскольку компании вынуждены увольнять сотрудников, употребляющих наркотики, в связи с созданием угрозы безопасности производства (24,8%).

Поскольку анализ ситуации в России продемонстрировал высокую распространенность потребления наркотиков (хотя и более низкую, чем злоупотребления алкоголем), влияние этой проблемы на деятельность компаний также закономерно. По данным международных и российских исследований значительная часть потребителей наркотиков работают на предприятиях и в компаниях. Важной задачей компаний является обеспечение безопасности труда, которую могут нарушать сотрудники под воздействием, как алкоголя, так и наркотиков. Таким образом, даже при отсутствии заметного влияния этой проблемы на деятельность компаний необходимы профилактические меры.

Профилактика злоупотребления алкоголем и наркотиками является условием экономической и социальной стабильности страны, и, чтобы решить эту задачу, нужны общие усилия всех секторов общества: государственного, частного и некоммерческого. Наряду с органами власти, именно национальное бизнес-сообщество может и должно сыграть ключевую роль в более широком

⁵ «Право на здоровье: профилактика и лечение ВИЧ-инфекции среди уязвимых групп». Информационный бюллетень №3(5). Трансатлантические партнеры против СПИДа. 2006. С.4.

⁶ Кокорина Н.П., Лопатин А.А., Селедцов А.М., Зорохович И.И. Распространенность употребления психоактивных веществ у работников горнодобывающих предприятий Кузбасса. Вопросы наркологии. 2006 г. 3. с. 49-52.

⁷ Национальный доклад: Влияние ВИЧ/СПИДа, злоупотребления алкоголем и наркотиками на конкурентоспособность компаний в России / Москва, декабрь 2007. Ассоциация Менеджеров России, ТППС/ГВС.

распространении программ профилактики социально значимых заболеваний на территории страны и в регионах деятельности компаний, обеспечивая защиту интересов бизнеса, своих сотрудников и членов их семей.

В следующей главе вашему вниманию представлен обзор российского законодательства, регулирующего проблемы, связанные с употреблением алкоголя и наркотиков в сфере труда.

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 и употреблением наркотиков, но Трудовой Кодекс РФ допускает их принятие и реализацию на локальном уровне.

Глава 2

Обзор российского законодательства по профилактике проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками на рабочих местах⁸

Обзор составлен с учетом Рекомендаций экспертов МОТ по организации работы и управлению проблемами, связанными с употреблением алкоголя и наркотиков⁹.

В целом, необходимо признать, что к данным проблемам в действующем российском законодательстве нет комплексного подхода. Более или менее полно отражена цель охраны труда работников от нарушений техники безопасности, которые могут совершить их коллеги, находящиеся в состоянии опьянения. Также цель охраны жизни и здоровья других лиц, которые попадают в сферу деятельности определенных категорий работников реализована в нормах об отстранении работников, об обязательных предрейсовых медицинских осмотрах водителей автомобилей и др.

Часть I

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.

1.1. Алкоголизм и наркомания как заболевания являются противопоказанием для назначения на определенные должности и для занятия определенными видами работ.

Основные списки таких работ утверждены: Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004г. № 83 «Об утверждении перечней

вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»; Приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14.03.1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии».

1.2 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.

1.3 Состояние алкогольного, наркотического или иного опьянения - основание для применения к работнику полной, а не ограниченной материальной ответственности, если ущерб причинен работником в данном состоянии (подп. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

1.4 Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения — это основание для отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ).

Согласно ст. 76 Трудового кодекса 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.

⁸ Обзор составлен юристами Гвоздицких А.В. и Крыловой О.С., Центр социально-трудовых прав, Москва.

⁹ ILO Code of Practice: Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, 1996.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf>

1.5. Основание для увольнения

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.ст. 192-193 ТК РФ.

ВЫВОД: Российский законодатель не предусмотрел специальные профилактические меры при решении проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и употреблением наркотиков, но ТК РФ допускает их принятие и реализацию на локальном уровне.

Часть II

Подход экспертов МОТ в названных выше Рекомендациях основан на принципе: сначала профилактика и предложение пройти лечение, а только потом наказание. Задачи по профилактике должны решаться совместными усилиями государства, работодателей, работников и их представителей.

2.1. Государству рекомендуется разработать и воплощать в жизнь специализированную государственную политику в отношении проблем, связанным с употреблением алкоголя и наркотиков, составной частью которой является и политика по профилактике этих проблем на рабочих местах. Также в государстве должен

быть установлен запрет по выплате заработной платы спиртными напитками и наркотическими веществами, что в России предусмотрено в ст. 131 ТК РФ.

Также государство должно принимать меры по запрету и недопущению дискриминации в связи с наличием проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков как в прошлом, так и в настоящее время.

2.2. Задачи компаний по профилактике злоупотреблений психоактивными веществами разнонаправлены, их желательно отразить во внутренней политике:

1) Информирование и обучение работников, управленческого персонала, представителей работников по проблемам, связанным с употреблением алкоголя и наркотиков, и правилам, установленным у работодателя.

2) Выявление и направление на консультирование и лечение работников, имеющих проблемы, связанные с употреблением алкоголя и наркотиков.

3) Установление мер поддержки для работников, проходящих лечение и реабилитацию.

При этом разработка политик требует от компаний 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.

2.2.1. Использование более широкого набора средств реагирования на проявления злоупотреблений психоактивными веществами.

Эксперты МОТ не призывают работодателей отказаться от реализации своих дисциплинарных и контрольных полномочий. Однако профилактический подход предполагает

использование более широкого набора средств реагирования на проявления злоупотреблений веществами, а также приоритет сохранения трудовых отношений перед увольнением.

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 расписать процедуру отстранения (порядок обнаружения состояния опьянения, издания приказа об отстранении, порядок оплаты периода отстранения и т.д.).

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 подп. 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 или наркотиков, 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, а 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 таких заболеваний как алкоголизм и наркомания, либо возникновение иных заболеваний, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков, может привести к тому, что работник окажется не соответствующим 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 РФ, 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 организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), их заместителях и главных бухгалтерах, 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. 72_2 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 том случае, если у работодателя отсутствует возможность предоставить работнику другую работу, МОТ предлагает работодателям давать работникам возможность переобучения, что позволило бы сохранить трудовые отношения.

2.2.2. Политика организации по вопросам доступности, оборота и порядка хранения, приобретения и употребления алкоголя и наркотических средств 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. В законодательстве правил по учету и хранению алкоголя для неспециализированных организаций не предусмотрено.

В отношении наркотиков регулирование касается владельцев лицензий на виды деятельности, связанные с оборотом наркотических средств и психотропных веществ. Так, Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» накладывает на юридические лица - владельцев лицензий на виды деятельности, связанные с оборотом наркотических средств и психотропных веществ, определенные обязанности по инвентаризации наркотических средств и психотропных веществ, находящихся в их распоряжении, составлению баланса товарно-материальных ценностей, регистрации операций в журналах, в результате которых изменяются количество и состояние этих веществ, и другие обязанности.

2.2.3. 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 и наркотиков;
- программы и политики, 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, и др.

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 и наркотиков, пересекаются с обязательным обучением по охране труда (ст. 225 ТК РФ). Можно рекомендовать расширять обучение по охране труда за счет большего включения тем по алкоголю и наркотикам. В таком случае это обучение будет обязательным для работника и отказ пройти его, при соблюдении ряда условий, будет являться дисциплинарным проступком¹⁰. 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 и наркотиков, без его согласия невозможно. Это вытекает из следующего. По общему правилу, прохождение обучения является добровольным для работника, т. е. допускается по соглашению сторон в форме ученического договора (глава 32 ТК РФ), либо в форме дополнительного соглашения

¹⁰ Подпункт в) п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004 г. (в действ. ред.) признает в качестве дисциплинарного проступка отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

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 РФ, 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).

2.2.4. Выявление, направление на консультирование и лечение работников, имеющих проблемы, связанные с употреблением алкоголя и наркотиков.

В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, возможно прохождение работниками обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора (ст. 69, 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 Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 N 646 (ред. от 01.02.2005) «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке этих осмотров (обследований)».

Федеральные законы «О железнодорожном транспорте» и «О безопасности дорожного движения» обязывают некоторые категории работников проходить обязательные предсменные или предрейсовые осмотры, в том числе на предмет употребления алкоголя и наркотиков.

Специальное медицинское освидетельствование на состояние опьянения

Такое освидетельствование возможно только с согласия самого работника, что основано на праве пациента на информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство (ст. 32 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. N 5487-1). ТК РФ также не устанавливает обязанность работника проходить медицинское освидетельствование в данных случаях.

Согласно п. 1 ст. 44 ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 г. № 3-ФЗ, лицо, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что оно больно наркоманией, находится в состоянии наркотического опьянения либо потребило наркотическое средство или психотропное вещество без назначения врача, может быть направлено на медицинское освидетельствование. Это исключение, которое согласуется со ст. 34 Основ, согласно которой медицинское освидетельствование без согласия граждан или их законных представителей допускается на основаниях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Однако медицинское освидетельствование в порядке данной статьи ФЗ от 08.01.1998 г. № 3-ФЗ проводится только в специально уполномоченных на то органами управления здравоохранением учреждениях здравоохранения и только по направлению органов дознания, органа, осуществляющего

оперативно-розыскную деятельность, следователя или судьи; указанные должностные лица выносят соответствующее постановление.

Таким образом, работодатели не вправе проводить принудительное освидетельствование или тестирование на употребление наркотиков.

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 получить 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 компании должны понимать, что работник вправе отказаться от прохождения теста в любой момент, и этот отказ не будет являться дисциплинарным 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, вывод как для медицинского освидетельствования, так и для всякого рода экспресс-тестов на алкогольное или наркотическое опьянение, остается единым: обязательным оно может быть только в соответствии с законодательством, во всех остальных случаях – требуется согласие работника.

2.2.5. Сбор и обработка работодателем информации, касающейся проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков.

Информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, в соответствии со ст. 61 Основ законодательства РФ «Об охране здоровья граждан», 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;

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

Во всех остальных случаях передача такой информации требует согласия самого гражданина. Т.е. получение работодателем информации о состоянии здоровья своих работников всегда требует их согласия.

Информация, касающаяся наличия или отсутствия у работника проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков, является персональными данными. Организация ее сбора, обработки, хранения требует от работодателя соблюдения положений ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных», а также главы 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 ФЗ «О персональных данных»). Письменное согласие оформляется по правилам ст. 9 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 и наркотиков: только определенным образом – либо с согласия, либо от самого работника; и только тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции. Последний критерий является оценочным, поэтому при получении любой информации всегда будет некоторая неопределенность в квалификации действий работодателя как законных или незаконных.

2.2.6. Меры поддержки тех работников, кто проходит (прошел) лечение и реабилитацию.

К таковым можно отнести:

- 1) выплату доплаты на определенный работодателем период в случае временной нетрудоспособности работника за счет собственных средств в случае, если размер пособия, выплачиваемого за счет средств ФСС, уменьшен или это пособие не положено работнику вовсе;
- 2) обеспечение конфиденциальности информации о наличии у данного работника проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков, 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).

2.2.7. Недопущение дискриминации.

Информация о наличии проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков, 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 РФ в своем постановлении «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004г. (в действ. ред.) в п. 10 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.

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

Учитывая все вышеизложенное можно сделать несколько выводов:

Проблемы, связанные с употреблением работником алкоголя и наркотиков, 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 веществ является нарушением закона, и **работодатель обязан отстранить такого работника от выполнения обязанностей.**

Работодатель должен соблюдать процедуры и гарантии, установленные ТК РФ, руководствуясь 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 и наркотиков. 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 и наркотиков.

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 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 и наркотиков, также, с точки зрения законодательства, не просто 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 и наркотиков. 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 обычных сотрудников.

Следовательно, несмотря на то, что российский законодатель не предусмотрел специальные профилактические меры при решении проблем, связанных 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 предприятия по профилактике злоупотребления психоактивными веществами.

Глава 3

Разработка политики предприятия по профилактике злоупотребления психоактивными веществами

Политика по алкоголю и наркотикам — это свод правил, определяющий подход компании к предотвращению и решению проблем, связанных со злоупотреблением психоактивными веществами (алкоголем, наркотиками, токсическими веществами и лекарственными препаратами) на предприятии. Это локальный нормативный акт, который является основой для проведения программы профилактики.

Цель и задачи политики

Цель политики по алкоголю и наркотикам — снизить негативное влияние злоупотребления психоактивными веществами сотрудниками на безопасность труда и здоровье персонала. Политика письменно закрепляет обязательства предприятия и ожидания от сотрудников, 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 и наркотиками в компании.
- Разработать стандарты взаимодействия в компании по вопросам злоупотребления психоактивными веществами.
- Установить правила поведения и санкции при нарушении этих правил для сотрудников.
- Предоставить сотрудникам информацию о службах и организациях, осуществляющих помощь людям, злоупотребляющим алкоголем и наркотиками.
- Разработать инструкции по решению

вопросов, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками, возникающих в коллективе, для руководителей разного уровня.

- Обеспечить выполнение законодательства, регулирующего вопросы, связанные со злоупотреблением психоактивными веществами на предприятии.
- Соблюсти баланс между приоритетами работодателя и правами сотрудников.

Политика компании является планом конкретных действий, обеспечивающих ответ компании на проблему злоупотребления психоактивными веществами.

Общие рекомендации по созданию и внедрению политики:

- политика разрабатывается по инициативе работодателя, при участии представителей сотрудников или профсоюзов;
- внедрение политики среди сотрудников должно сопровождаться информационной кампанией, которая бы объясняла важность соблюдения здоровых и безопасных условий труда. Сотрудникам необходимо объяснить, что политика по предотвращению злоупотребления алкоголем и наркотиками является частью комплексной программы компании о здоровье сотрудников и безопасности труда;
- ознакомление с политикой компании становится частью вводного инструктажа для новых сотрудников компании.

Вариант политики должен быть представлен в письменном виде для обсуждения среди сотрудников, занимающих на предприятии

ключевые должности. Политика обычно включает два основных компонента:

Компонент 1:

Содержит общие положения, разъясняющие политику предприятия по отношению к злоупотреблению психоактивными веществами и/или безопасности и охране здоровья сотрудников в целом, определяющие основные принципы и подходы, на которых будет строиться политика.

Компонент 2:

Разъясняет, каким образом политика будет осуществляться на предприятии. Она содержит информацию о процедурах, представляющих правила и инструкции для менеджеров и сотрудников.

Ниже приводятся аспекты, которые необходимо учесть при разработке политики предприятия по профилактике злоупотребления психоактивными веществами.

1. Ограничение доступности алкоголя и наркотиков на предприятии

- Ограничение на алкоголь должны быть одинаковыми для рядовых сотрудников и руководящего звена. Работодатель после обсуждения с сотрудниками должен рассмотреть:
 - Запрет на хранение, употребление и продажу алкогольных напитков на предприятии, включая места общественного питания.
 - Запрет на появление на территории предприятия или в рабочее время, при выполнении работы по заданию компании за пределами ее территории, под воздействием алкоголя или наркотиков.
 - Ограничение или запрет употребления алкогольных напитков во время корпоративных праздников на территории предприятия.

- 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.
- Запрещение хранения, распространения, производства и употребления наркотиков.

2. Идентификация проблем

Выявление проблемы может происходить разными способами:

- Сотрудник обращается за помощью в результате образовательной программы.
- Неформальная идентификация проблемы друзьями, членами семьи, коллегами.
- Формальная идентификация проблемы работодателем (может включать тестирование на алкоголь и наркотики).

Тестирование на наличие алкоголя и наркотиков на предприятии является важным инструментом сдерживания злоупотребления веществами и поддержания выполнения политики компании.

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

Цели тестирования:

1. обеспечение безопасности на рабочем месте;
2. выявление случаев нарушения правил;
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 ПАВ;
4. выборочное тестирование.

При применении тестирования необходимо учитывать следующие моменты:

1. Тестированию подлежат работники любого уровня.
2. Необходимо соблюдать достоинство человека и конфиденциальность.
3. Тестирование должно быть законным и достоверным.
4. Кроме дисциплинарных мер рекомендуется рассмотреть предоставление содействия в решении проблем.
5. 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 на предприятии и помочь отдельным работникам решить существующие проблемы, обратившись за помощью.

3. Правила поведения на предприятии

- Дисциплинарные меры, касающиеся злоупотребления психоактивными веществами на предприятии должны соответствовать законодательству. Эту информацию следует включить в образовательные программы и информационные кампании для лучшего усвоения сотрудниками, 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 сотруднику, имеющему проблемы с психоактивными веществами, как к человеку с заболеванием в случае, если обращение за помощью происходит до того, как выявлено употребление алкоголя или наркотиков на рабочем месте. Именно такие работники поддерживаются компанией. Мотивирование для обращения за помощью до явного нарушения правил является одной из основных целей политики компании.
- Предоставление «последнего шанса» работнику, появившемуся на рабочем месте в состоянии опьянения, решается индивидуально и является исключением из правил. Рекомендуется направление на консультирование, лечение и реабилитацию до применения дисциплинарных мер и увольнения. Если работник отказывается

проходить лечение, работодатель может применить дисциплинарные меры, предусмотренные политикой компании.

- Необходимо регулярно в разных формах проводить коммуникацию о правилах, принятых на предприятии по вопросам злоупотребления алкоголем и наркотиками.

4. Факторы, провоцирующие развитие проблем, связанных с алкоголем и наркотиками, на предприятии

На предприятии могут существовать ситуации, способствующие повышению употребления алкоголя и наркотиков. 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 сотрудников к употреблению алкогольных напитков на работе;
 - командировки/удаление от привычных социальных отношений;
 - отсутствие супервизии;
 - 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 сотрудники не должны формально или неформально поддерживать отношения, которые побуждают или способствуют злоупотреблению алкоголем на предприятии.

- Рабочие места для сотрудников, прошедших реабилитацию.

Если сотрудник информирует работодателя о прохождении лечения и реабилитации в связи с проблемами, связанными со злоупотреблением психоактивными веществами, работодателю следует по мере возможности избегать помещения этого сотрудника в рабочую ситуацию, похожую на ту, которая в прошлом могла вызвать проблемы со злоупотреблением.

5. Программа профилактики

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

- Информация по злоупотреблению психоактивными веществами должна включать:
 - правила поведения на предприятии;
 - последствия употребления ПАВ;
 - 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 компании по алкоголю и наркотикам;
- информировать о доступных ресурсах помощи;
- оказать поддержку выздоравливающему

- сотруднику после его возвращения на работу;
- быть в состоянии оценить рабочую ситуацию и найти способы изменить ее с целью предотвращения проблем, связанных со злоупотреблением психоактивными веществами.

6. Информирование о программах лечения и реабилитации

- Отношение к работникам, которые имеют проблемы, связанные с алкоголем и наркотиками, при обращении за помощью должно быть таким же, как и к сотрудникам с любым другим заболеванием: единый социальный пакет, позволяющий брать отпуск, отгулы, больничные.
- Координация помощи работникам, у которых есть проблемы с психоактивными веществами, будет зависеть от размера и возможностей предприятия и от доступных ресурсов в регионе присутствия. Перечень ресурсов включает, но не ограничивается следующими программами:
 - программа помощи работникам (ППР);
 - группы взаимопомощи (12-шаговые группы): Анонимные Алкоголики (АА), Анонимные Наркоманы (НА) или родственники зависимых (АлАнон);
 - профессиональное консультирование и лечение в специализированном учреждении.
- Возвращение работников, прошедших лечение и реабилитацию.

По окончании лечения программа выздоровления может включать продолжительный период поддерживающих мер, например, участие сотрудника в группе взаимопомощи. В подобной ситуации сотруднику временно может понадобиться более гибкий график работы. После успешного завершения курса лечения желательно, чтобы у сотрудника была возможность вернуться на предприятие на прежнюю должность. В случае, если это невозможно, сотрудник должен быть

переведен на другую должность с прохождением необходимого обучения. Также сотруднику может помочь поддержка со стороны работодателя для формирования устойчивой мотивации следования здоровому образу жизни.

■ Конфиденциальность

Медицинские сотрудники предприятия 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.

7. Равные возможности для людей, имевших в прошлом проблемы с алкоголем/наркотиками

Международный опыт показал, что конструктивная конфронтация в случаях нарушения правил на предприятиях, соблюдение прав и предоставление равных возможностей после лечения и реабилитации, позволяет создать атмосферу, поддерживающую работников в решении своих проблем, связанных со злоупотреблением ПАВ. Важными аспектами при этом являются:

■ Исключение дискриминации

Работодатель не должен подвергать сотрудников дискриминации на основании информации о возможном злоупотреблении алкоголем или наркотиками в прошлом.

■ Конфиденциальность

По законодательству работодатель должен соблюдать конфиденциальность информации, касающейся прошлого или настоящего злоупотребления алкоголем или наркотиками, которую ему сообщил сотрудник компании или кандидат при приеме на работу.

В Приложении приведены примеры политик компаний по алкоголю и наркотикам.

Глава 4

Планирование и проведение программы

Злоупотребление алкоголем и наркотиками является проблемой, которую можно предотвратить. Фокусируя усилия предприятий на профилактике, можно снизить количество людей, злоупотребляющих химическими веществами. Предприятия проводят профилактические программы по нескольким причинам:

- Профилактика делает акцент на здоровье и благополучии сотрудника, тем самым используя позитивный подход к решению проблем.
- Согласно многим исследованиям программы профилактики на предприятиях не только окупают затраты, с ними связанные, но и экономят средства в долгосрочной перспективе, повышая безопасность и производительность труда, увеличивая конкурентоспособность.

1. Изменение парадигмы

Традиционным подходом к проблемам злоупотребления алкоголем и наркотиками в коллективе было выявление людей, страдающих химической зависимостью и предоставление им лечения. Однако большинство людей не являются зависимыми от алкоголя и наркотиков, хотя именно случаи злоупотребления ПАВ среди них ведут к наибольшему количеству несчастных случаев на работе, так как этих людей больше. Международная Организация Труда (МОТ) разработала программную модель профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками среди сотрудников и их семей, основанную на профилактическом подходе¹¹.

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 сотрудника и/или окружающих, включая химическую зависимость.

Употребление наркотиков без назначения врача является злоупотреблением, поскольку влечет за собой не только последствия для здоровья и в социальной сфере, но и юридические, связанные с нарушением законодательства.

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».

¹¹ Alcohol and Drug Problems at Work: the Shift to Prevention. Geneva, International Labor Office, 2003

Предлагаемая в данном руководстве активная стратегия предоставляет сотрудникам 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 на предприятии принята политика, формулирующая четкие правила поведения, и руководители разного уровня активно вовлечены в реализацию программы, являясь фасилитаторами, и на деле демонстрируя приверженность политике, стимулируя выполнение одних и тех же принципов всеми сотрудниками. Сотрудникам «желтой» и «красной» зон предоставляется информация о помощи и поддержке для решения проблем.

2. Рекомендуемая стратегия

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

Рекомендуется проведение четырехэтапного профилактического обучения в компании:

I. Обучение организаторов программы (2-3 координаторов для небольшой компании или команды для крупной).

II. Обучение менеджеров и специалистов (менеджеров по персоналу, бригадиров и линейных менеджеров, медицинских работников).

III. Обучение сотрудников всех структурных подразделений предприятия.

IV. Обучение для семей сотрудников.

I. Обучение команды организаторов принципам профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками

Команде, которая будет организовывать профилактическую работу на предприятии, необходимо пройти обучение на семинаре, освещающем современный подход к профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками, а также современную концепцию химической зависимости. Это обучение рекомендуется провести перед началом разработки политики предприятия по алкоголю и наркотикам и перед обучением сотрудников. От членов команды не требуется становиться экспертами по этим темам, но они должны иметь представление об основных аспектах проблем и четком плане проведения программы на предприятии.

II. Обучение менеджеров и специалистов

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

*Описание
сущности*

III. Обучение сотрудников

Во время обучения сотрудникам рекомендуется обсудить фактическую информацию об алкоголе и наркотиках и осознать влияние злоупотребления ПАВ на здоровье, безопасность и производительность труда, познакомиться с современной концепцией химической зависимости, информацией о доступной помощи, лечении и реабилитации. Необходимо разъяснить принципы политики предприятия. Профилактическое обучение, проведенное в интерактивной форме, поможет сотрудникам 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, сопровождающееся раздачей коммуникационных материалов, периодическими беседами и поддержкой ответственного отношения к своему здоровью.

IV. Просвещение для семей сотрудников

Просвещение для семей сотрудников — это логичный и необходимый шаг, вытекающий из общего смысла комплексной программы по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками на предприятии. Ситуация злоупотребления ПАВ в семье может вызывать напряжение и стресс у сотрудника, снижение производительности труда. Поэтому предприятие заинтересовано в предотвращении проблем не только у самого работника, но и в семье.

Многие работники предприятия являются родителями. Их дети нуждаются в реалистичной

и обстоятельной информации об алкоголе и наркотиках, 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 и наркотиках, принять взвешенные семейные правила и наладить доверительное общение между родителями и детьми.

3. Роль руководителей

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

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

Роль менеджеров в поддержке профилактических усилий включает:

- Признание влияния злоупотребления алкоголем и наркотиками на рабочие показатели:

для руководителя важно осознавать, что невыполнение сотрудниками их обязанностей может быть связано со злоупотреблением ПАВ или зависимостью от алкоголя или наркотиков, и если проблема окажется

кто занимается
вопросами профилактики?

запущенной, то она негативно скажется на производительности труда на предприятии.

- **Определение рамок компетенции:**
менеджер не является специалистом по зависимости, и в его компетенцию не входит диагностика злоупотребления или зависимости от химических веществ. 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 сотрудника и ожиданий от него.
- **Конструктивную конфронтацию** проблемы в исполнении должностных обязанностей, которая должна быть построена на фактах и подчеркивать заинтересованность менеджера в том, чтобы сотрудник 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 (например, в Программу Помощи Работникам¹² – ППР), которое носит рекомендательный характер. Чем раньше проблема признана начальником и подчиненным, тем быстрее можно начать работать над ее решением.

4. Подготовка и проведение профилактических программ

Лидерство и командная работа.

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

Оценка потребностей сотрудников в обучении.

Рекомендуется провести предварительную оценку знаний и потребностей сотрудников 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.

Соответствие профилактической программы политики предприятия по алкоголю и наркотикам.

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

Сбор информации о внешних ресурсах.

Собирая информацию, нужно выбрать материалы и ресурсы, которые наиболее отвечают потребностям предприятия. Если работает команда, следует распределить

¹² Программа Помощи Работникам (ППР) – Employees Assistance Program (EAP) - независимая специализированная служба, предоставляющая консультативные услуги по контракту с компанией, широко используемая в корпоративной практике (см. описание дальше).

Например: <http://www.eapassn.org>

соответствующие задания между членами команды для повышения эффективности работы.

- Узнать, какие специалисты работают с проблемой злоупотребления и зависимости от химических веществ в регионе присутствия.
- Обратиться с вопросами к коллегам из других предприятий, чтобы выяснить, как они решают проблемы злоупотребления алкоголем и наркотиками на рабочих местах.
- Начать сотрудничество с местной консультативной службой.

Планирование бюджета.

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

Затраты на образовательную программу включают:

- Оплату услуг специалистов, приглашённых 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 или флип-чарт, и т.п.

Подготовка семинара

Оптимальная продолжительность семинаров по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками для сотрудников равна трем часам. Необходимо предоставить возможность участия всем сотрудникам. 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 сотрудниками, исходящий от высшего руководства, помогает задать деловой тон всей программе, вызвать к ней доверие, например, рассылка приглашения на семинар от имени генерального директора предприятия.

5. Консультирование

Программа Помощи Работникам (ППР) эффективно дополняет политику предприятия 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 24 часа в день 7 дней в неделю.
- 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 работником 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. Программа бесплатна 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 компании, вызванных различными проблемами сотрудников (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.

Программы Помощи Работникам получили широкое распространение в США, Канаде, Западной Европе. В настоящее время происходит бурное распространение в Китае, Бразилии, Индии, Восточной Европе, а с 2006 года услугами ППР начали пользоваться компании, осуществляющие свою деятельность в России.

Глава 5

Мониторинг и оценка эффективности программы профилактики на предприятии

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

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

Данная глава содержит простую и доступную методологию мониторинга и оценки программы по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками, которая поможет убедиться, что мероприятия достигают поставленных целей, что образовательная деятельность по вопросам профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками 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 и наркотиками, вновь принятые или усовершенствованные законы. Проведение мониторинга позволит оценить адекватность и ценность программы профилактики для сотрудников, 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.

Преимущества проведения мониторинга и оценки

Уверенность в положительном влиянии программы

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 и наркотиками.

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 предприятия

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

культуре взаимоотношений и потребностям сотрудников. Анализ результатов мониторинга позволит адаптировать её с учётом специфики.

Отчётность

Мониторинг программы по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками даёт возможность представить отчёт руководителям и менеджерам предприятия об эффективности программы на рабочем месте и в регионе. 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: оценка потребностей; мониторинг процесса и оценка результатов, каждый из которых выполняет специфические задачи в общей оценке эффективности программы профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками.

- 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 и наркотиками, а также изменение их поведения.

Методология мониторинга программы профилактики

	Затраты	Процесс	Промежуточные результаты	Краткосрочные и среднесрочные результаты	Влияние
Анализ проблемы или оценка потребностей до начала программы	Основные необходимые ресурсы: политика, сотрудники, финансы, оборудование.	Мероприятия программы: число и темы тренингов, акции, распространение буклетов.	Количество подготовленных тренеров, число сотрудников, прошедших тренинги.	Изменение знаний, отношения и поведения: снижение количества опозданий и больничных дней	Снижение показателей злоупотребления алкоголем и наркотиками на предприятии
Оценка потребностей	Мониторинг процесса			Оценка результатов	

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.

Методы

При сборе данных об ожиданиях и запросах сотрудников в отношении запланированных мероприятий в рамках программы по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотиками можно использовать два основных метода: дискуссионную группу (фокус-группу) и опрос. Дискуссионная группа состоит из 6-12 сотрудников, приглашённых обсудить возможные виды деятельности по вопросам профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками. Метод фокус-группы ставит своей целью выявление реакции на компоненты программы, требующие особенного внимания. Преимуществом дополнительного, но менее динамичного подхода с использованием вопросников имеет преимущество оценки и более полный охват сотрудников. 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 объём 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 сотрудников и о том, каким образом эти вопросы должны быть представлены в программе. Также важно оценить ситуацию со злоупотреблением алкоголем и наркотиками на предприятии, что можно сделать через отчеты отдела техники безопасности и медсанчасти, а также принять во

внимание показатели опозданий и больничных листов. Конфиденциальность по-прежнему является необходимым условием проведения данной оценки.

Применение

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

Полезные советы

Оценка потребностей может проводиться периодически, но большую пользу она принесёт на ранних этапах разработки политики предприятия по вопросам злоупотребления алкоголем и наркотиками и при выборе формата образовательной программы. Необходимо получить обратную связь от сотрудников 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 и наркотиками 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 определённые элементы политики по алкоголю и наркотикам или не добивается ясного представления о влиянии алкоголя и наркотиков на организм человека.

В результате мониторинга процесса можно получить ясную картину того, что удалось сделать, а именно: сколько сотрудников ознакомилось с политикой, сколько семинаров для сотрудников было проведено, сколько людей на них присутствовало, какие подразделения и позиции персонала были представлены, сколько и каких материалов было роздано, какое видео было продемонстрировано и т.п.

Методы

Используются в основном два способа анализа процесса: (1) анализ форм, в которых записываются количество и тематика проводимых мероприятий, а также количество участников; (2) 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.

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.

Полезные советы

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

Оценка результатов

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

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 сотрудников. Оценка краткосрочных результатов отразит изменение в знаниях и отношении людей к проблеме злоупотребления алкоголем и наркотиками. 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 сотрудников могли оказать еще и другие факторы. Поэтому в профилактических программах принято чаще измерять краткосрочные и среднесрочные результаты.

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 её концепцией и содержанием. Возможно, для того чтобы выяснить, какие аспекты профилактики нуждаются в улучшении, понадобится провести дополнительное исследование потребностей сотрудников и менеджеров.

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 сотрудники и которые необходимо решать.

Использование данных мониторинга для оценки эффективности программы

Планирование

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

- Разрабатываются процедуры программы мониторинга и оценки. В приложении приведены примеры вопросников. Прилагаемые инструменты могут быть использованы как образцы для создания других вопросников.
- Включаются затраты на мониторинг и оценку в бюджет профилактической программы.
- Составляется план, и устанавливаются ответственные за сбор данных по каждому виду оценки.
- Определяются ответственные за анализ собранной информации.
- 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 и наркотиками для более точной постановки целей и задач программы.
2. Мониторинг процесса проводится сразу после мероприятий и образовательных программ по злоупотреблению алкоголем и наркотиками.
3. Проводится оценка краткосрочных результатов.
 - Если необходимо увидеть позитивные изменения в знаниях и позициях сотрудников по вопросам злоупотребления алкоголем и наркотиками, 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 сотрудников и их отношение к проблеме злоупотребления алкоголем и наркотиками на желаемом уровне, тогда участники семинаров заполняют вопросники по оценке знаний один раз, после окончания цикла занятий.
- 4. Рекомендуется провести оценку среднесрочных результатов 6 месяцев спустя после цикла профилактических мероприятий.
- 5. 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 сотрудников, и ту устойчивость, которую обеспечивают ей поддержка руководящего звена и заинтересованность работников предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведение политики и комплексных программ профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками на предприятии — это важные шаги как по охране здоровья и благополучия сотрудников, так и по защите компании от финансовых и экономических потерь. Профилактика среди работающего населения становится неотъемлемой частью политики страны в целом по снижению проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками.

Данное руководство представляет основные принципы политики и программы профилактики злоупотребления алкоголем и наркотиками на рабочем месте. Они должны быть адаптированы к специфике менеджмента и потребностям предприятия, с учётом имеющихся у него дополнительных ресурсов. Предлагаемое методическое руководство поможет предприятиям предпринять последовательные шаги по проведению политики и эффективной программы профилактики на рабочих местах.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Основы политики в отношении алкоголя в Европейском регионе ВОЗ. 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, 2005. ВОЗ, Европа.
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». Москва, 2008 г.
8. Материалы ВОЗ. «Алкоголь в Европейском регионе ВОЗ – потребление, вред и политика», ВОЗ, Европейское региональное бюро, 2001г.
9. Комитет экспертов ВОЗ по проблемам, связанным с потреблением алкоголя», серия технических докладов ВОЗ 944, второй доклад, 2006 год.
10. Национальный доклад: «Влияние ВИЧ/ СПИДа, употребления алкоголя и наркотиков на конкурентоспособность компаний в России», Москва, декабрь, 2007. Ассоциация Менеджеров России, ТППС/GBC.
11. ILO Code of Practice: Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, 1996. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e970709.pdf>
12. Alcohol and Drug Problems at Work: the Shift to Prevention. Geneva, International Labor Office, 2003
13. An EAP that Addresses Substance Abuse Can Save You Money. Issue Brief #9 For Employers. US Department of Health and Human Services, SAMHSA, Center for Substance Abuse Treatment. <http://csat.samhsa.gov/IDBSE/employee/EAPsthatAddressSubstanceAbuseSaveMoney-wpb9.pdf>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Политика предприятия по профилактике злоупотребления алкоголем

1. ЦЕЛЬ

КОМПАНИЯ (далее Компания) придерживается определенных правил в отношении ответственного потребления алкоголя.

Данная политика позволит регулировать ситуации, связанные с употреблением и злоупотреблением алкогольными напитками сотрудниками Компании во время работы, при явке на работу, во время проведения мероприятий компании. Получившие медицинское подтверждение негативные последствия чрезмерного употребления алкоголя (клинические проявления алкогольного опьянения) говорят о том, что сотрудник, 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 сотрудников.

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

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

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

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 Компании

Любые мероприятия, проводимые/спонсируемые Компанией, как на территории Компании, так и за ее пределами.

Нахождение (сотрудника) на работе

Нахождение на рабочем месте либо на территории Компании, либо объекта (включая транспортное средство Компании), где по поручению Компании сотрудник должен выполнять трудовую функцию. Любой сотрудник, находящийся в режиме ожидания вызова на работу, считается находящимся на работе.

Ответственное отношение к потреблению алкоголя

Основываясь на понятии благоразумия и здравого смысла, сотрудник, потребляя алкоголь, должен демонстрировать общественно приемлемое поведение. Потребление алкоголя на работе неприемлемо.

как сейчас - от
контроль
требования!
не аист
и кают.

Производственная площадка

Территория Компании, на которой производится, упаковывается и хранится продукция Компании.

Тестирование на приборе «Алкотест»

Тестирование сотрудника с целью определения уровня содержания алкоголя в выдыхаемом воздухе, обозначаемого в мг/1000мл.

4. ПРИНЦИПЫ АЛКОГОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

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 сотрудника он может быть уволен. Любой сотрудник, в случае подозрения на пребывание в состоянии алкогольного опьянения, может быть не допущен на территорию компании, и/или ему могут предложить:

- для сотрудников производственных площадок пройти проверку при помощи Алкотеста на содержание алкоголя в выдыхаемом воздухе либо на территории Компании, либо в специализированном медицинском учреждении;
- для сотрудников региональных филиалов – пройти медицинское освидетельствование в специализированном медицинском учреждении.

При положительном результате тестирования сотрудник не может быть допущен на территорию Компании.

4.2 Здоровье и безопасность

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

4.3 Дисциплина

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

4.4 Тестирование

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

Сотрудник может отказаться от проверки на Алкотесте. Подобный отказ следует принять

с уважением, однако сотрудник должен быть предупрежден о том, что таким образом ставится под сомнение возможность его защиты, а также подобный отказ, сопровождаемый заполнением соответствующего Акта (Приложение А), означает, что сотрудник со значительной степенью вероятности виновен в чрезмерном употреблении алкоголя. Отказ проходить тест на алкоголь может также привести к формированию негативных выводов о данном сотруднике.

В случае если тестирование на территории Компании не представляется возможным (как в случае региональных филиалов), рекомендуется проехать для освидетельствования в специальное медицинское учреждение.

4.5 Информирование об алкогольной зависимости

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

4.6 Обучение

Все сотрудники должны пройти обучение, в ходе которого они получат 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 сотрудник Компании 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 сотрудников компании. По возвращении на территорию компании ответственность за подтверждение трезвости несёт сотрудник компании. Любой сотрудник, независимо от занимаемой должности и грейда, может быть не допущен на территорию компании, если есть подозрения, что он находится в состоянии алкогольного опьянения.

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

4.9 Мероприятия Компании

Все сотрудники Компании как члены общества должны демонстрировать образцовое поведение на мероприятиях Компании. 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 Компании в отношении потребления алкоголя. Руководители подразделений должны проинструктировать подчиненных по Политике Компании в отношении потребления алкоголя, а также обеспечить контроль во время проведения соответствующих мероприятий.

4.10 Срочные вызовы

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

5. РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ САНКЦИЙ В ОТНОШЕНИИ СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРИЗНАНЫ ВИНОВНЫМИ В ХОДЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА В НАРУШЕНИИ АЛКОГОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

	Характер проступка	Первый проступок	Второй проступок	Третий проступок
Приход на работу	Добровольная со стороны сотрудника проверка на Алкотесте 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 Алкотесте по подозрению подтверждает наличие содержания алкоголя в выдыхаемом воздухе	Приказ о наложении взыскания (Выговор) Нарушителя отсылают домой, ННР	Увольнение	
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 сотрудника 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 сотрудника.

6.1.1 При наличии подозрений на то, что сотрудник находится в состоянии алкогольного опьянения, следует руководствоваться следующими правилами:

6.1.2 Для сотрудников КОМПАНИИ:

- проверка на Алкотесте (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).

6.1.3 Для сотрудников региональных филиалов:

- Составляется Акт в присутствии 3-х свидетелей.
- Предлагается 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 сотрудника с помощью Алкотеста.

6.2.1 Лицо, проводящее проверку, должно:

- Применять только сертифицированный прибор.
- Строго следовать инструкциям производителя.
- Гарантировать то, что прибор откалиброван и пригоден к применению.

6.2.2 В его обязанности также входит объяснить сотруднику то, что будет проведен анализ на Алкотесте 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 Алкотеста, превышающие 0,00 мг/1000 мл, подтверждают факт употребления алкоголя сотрудником. (В случае, если сотрудник утверждает, что строго в лечебных целях использовал медикамент, содержащий алкоголь, то по решению руководителя его/ее могут протестировать через 30 минут после проведения первой проверки).
- Отказ пройти тестирование или неспособность правильно выдохнуть в трубку прибора рассматривается как отказ от возможности получить убедительное оправдание. В случае отказа от проверки на Алкотесте лицо, проводящее тестирование, должно поинтересоваться о причинах отказа и зафиксировать их.

6.2.3 Лицо, проводящее проверку, должно объяснить способ применения Алкотеста и собственно провести тестирование.

6.2.4 По результатам тестирования составляется Акт. (Приложение А).

Приложение А

АКТ

Акт заполняется от руки!

г. _____

от «___» _____ 201_ года

1)

Мною, _____ на территории /склада, офиса/ в присутствии:

1. _____; /должность, ФИО/

2. _____; /должность, ФИО/

3. _____; /должность, ФИО/

составлен настоящий акт о том, что _____ 200_ года в ___ часа ___ минут

на работе _____ /должность/ _____ /фамилия, имя, отчество/ находился в состоянии алкогольного опьянения, которое подтверждается запахом спиртного изо рта _____, неуверенной, 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 допущен к выполнению трудовых обязанностей.

1. _____; /должность и ФИО, подпись/

2. _____; /должность и ФИО, подпись/

3. _____; /должность и ФИО, подпись/

/ФИО, подпись сотрудника/ _____

2)

Работник _____ /должность, ФИО/

с указанным актом был ознакомлен «___» _____ 200_ года, путем прочтения акта вслух, но от подписания акта отказался.

1. _____; /должность и ФИО, подпись/

2. _____; /должность и ФИО, подпись/

3. _____; /должность и ФИО, подпись/

3)

Работнику _____ /должность, ФИО/ предложено пройти медицинское освидетельствование на предмет
алкогольного опьянения в _____ /название медучреждения/

Однако от медицинского освидетельствования работник _____ /должность, ФИО/ отказался

1. _____; /должность и ФИО, подпись/

2. _____; /должность и ФИО, подпись/

3. _____; /должность и ФИО, подпись/

4)

Работнику _____ /должность, ФИО/ предложено пройти медицинское освидетельствование на предмет
алкогольного опьянения в _____ /название медучреждения/

Работник _____ /должность, ФИО/ выразил согласие на:

проведение медицинского освидетельствования;

освидетельствование будет проходить в присутствии уполномоченного представителя КОМПАНИИ;

1. _____; /должность и ФИО, подпись/

2. _____; /должность и ФИО, подпись/

3. _____; /должность и ФИО, подпись/

/ФИО, подпись сотрудника/ _____

Приложение 2

**РУКОВОДСТВО К ПРОГРАММЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ
ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЕМ И НАРКОТИКАМИ КОМПАНИИ
GENERAL DYNAMICS****Письмо к работникам**

Дорогие друзья:

Каждый из нас ежедневно привносит в нашу работу свои навыки, убеждения и образ жизни. В этом смысле General Dynamics является отражением нашего общества и всех его сильных и слабых сторон. Одной из важнейших проблем вызывающих ослабление нашего общества — это злоупотребление алкоголем и/или наркотиками. Даже, несмотря на то, что подавляющее большинство работников General Dynamics не злоупотребляют алкоголем и наркотиками, а также не смотрят сквозь пальцы на злоупотребление окружающих, мы, как компания не обладаем иммунитетом от проблем, связанных со злоупотреблением на рабочих местах.

Это руководство разъясняет всеобъемлющую программу General Dynamics, направленную на злоупотребление алкоголем и наркотиками. Разрабатывая эту программу, мы использовали ваш вклад, сделанный в процессе опросов сотрудников, консультантов, разработчиков задач компании и встреч с лидерами профсоюзов и руководителями подразделений. Внедрение этой программы совпадает с федеральными, государственными и местными законами и применяемым коллективным соглашениям.

Эта программа направлена на то, чтобы помочь сотрудникам и их близким в решении этих разрушительных личных проблем. Злоупотребление алкоголем или наркотиками, которое может повредить работникам или компании, является неприемлемым.

Программа предотвращения злоупотребления алкоголем и наркотиками нашей компании базируется на двух основных положениях:

1. Успешное решение проблем злоупотребления алкоголем и наркотиками требует подхода, основанного на сочувствии и последовательности и использовании взаимодействия обучения, консультирования, помощи, средств сдерживания и дисциплинарных мер.
2. Конфиденциальность, совпадающая с требованиями законов и правилами безопасности сотрудников и компании, является необходимым условием, в случае, если от работников или их близких потребуется обратиться за помощью.

Доступность помощи обеспечивается Программой Помощи Работникам (ППР), которая специализируется на обучении, предотвращении, консультировании и лечении сотрудников и их родственников, имеющих на это право, которые испытывают проблемы со злоупотреблением алкоголем или наркотиками. Обученные компанией супервизоры и представители профсоюзов всегда готовы содействовать сотруднику в направлении его к источникам помощи.

Тестирование на алкоголь и наркотики является частью этой программы. Программа тестирования, разработанная нами в качестве средства прекращения продолжающегося злоупотребления, способствует началу поиска помощи еще до того, как личные проблемы разрушат трудоспособность, и позволяет преодолеть естественную склонность человека отрицать наличие проблемы. Компания предприняла необходимые меры предосторожности для того, чтобы гарантировать точность и достоверность всех тестов.

Компания тестировала всех претендентов на рабочие места на содержание нелегальных наркотиков с 1985 года. Те кандидаты, тест которых оказывался положительным, на работу не принимались. Высшие чины корпорации, вице президенты команд и дочерних компаний, сотрудники, занимающие посты в отделах по безопасности труда и те, кто ищет работу в области безопасности предприятия, включены в список «Предварительного тестирования». В дополнение к этому, сотрудники, проявляющие признаки нарушений вследствие употребления алкоголя или других наркотиков или те, кто употребляет вещества во владениях компании, включаются в список «Тестирования по случаю».

Все сотрудники, тест которых оказывается положительным, получают возможность поддержки, а не применения дисциплинарных мер на первый случай. Дисциплинарные меры, тем не менее, применяются при повторных нарушениях.

Возможности обучения, подготовки, консультирования, реабилитации и сдерживания злоупотребления алкоголем и наркотиками, которые мы предоставляем, отражают нашу попытку создания свободного от алкоголя и наркотиков рабочего места в справедливой и сочувствующей форме. Необходимы совместные усилия всех сотрудников для того, чтобы производить качественный, выгодный продукт, а также для освобождения рабочего места от указанных проблем. Результатом станет не только улучшение компании, но и улучшение общества.

Политика

Политика General Dynamics разработана с целью поддержки рабочего места, свободного от алкоголя и наркотиков, необходимого для обеспечения безопасности и благополучия всех сотрудников компании и самой компании. Проблема употребления и злоупотребления алкоголем и наркотиками не более и не менее очевидна в General Dynamics, чем в окружающем обществе. Наш бизнес, однако, слишком важен, чтобы просто надеяться, что проблема «исчезнет сама собой». Как ответственная компания, General Dynamics берет на себя обязательство гарантировать безопасность и здоровье своим сотрудникам в самом полном объеме. Употребление сотрудниками алкоголя и наркотиков не должно ставить под угрозу самих сотрудников или общественную безопасность или каким-либо другим образом вредить компании, сотрудникам и клиентам.

Почему программа предотвращения злоупотребления алкоголем и наркотиками?

Злоупотребление веществами является прискорбным фактом современного общества. В отличие от многих заболеваний такое злоупотребление может иметь далеко идущие негативные последствия для семей злоупотребляющих, их друзей и работы, не говоря уже о разрушении самого человека. Алкоголь и наркотики разрушают представление человека о себе самом и чувство собственного

достоинства. Поэтому, эту проблему многие люди пытаются игнорировать и отрицать. Но это не делает зависимость менее реальной; это лишь усугубляет ее.

Злоупотребление веществами ведет к разрушительному поведению, недостатку сочувствия и понимания и колоссальным финансовым трудностям. Вина и опасность для злоупотребляющего, возмущение и обида членов семьи, глубокие финансовые проблемы – вот лишь часть цены, которую платит злоупотребляющий человек. Браки и другие семейные отношения могут быть повреждены окончательно, а также злоупотребление может приводить к физическому насилию.

С точки зрения бизнеса злоупотребление работником алкоголем или наркотиками часто означает излишнее количество отсутствия на рабочем месте, опоздания, угрозу безопасности, снижение производительности и качества труда. Как один из ведущих поставщиков в области обороны США, General Dynamics несет ответственность за производство продукции высшего возможного качества на предприятиях с высочайшей безопасностью и производительностью. Злоупотребление алкоголем или/и наркотиками и влияние, которое оно оказывает на других сотрудников неприемлемо.

Успешный подход к этой проблеме, такой который предоставит преимущества всем заинтересованным сторонам, требует объединения образования, личной осведомленности, консультирования, поддержки, мер сдерживания и дисциплинарных мер. Программа такой природы может быть успешной в случае, если она проводится с сочувствием и последовательностью. Во внедрение программы вовлекается каждый сотрудник, профсоюзы и сама компания.

Программа Помощи Работникам (ППР)

Для того чтобы помочь защитить физическое и умственное здоровье сотрудников, компания основала Программу Помощи Работникам, которая предлагает услуги профессиональных консультантов:

- Услуги по направлению для решения проблем, связанных со злоупотреблением алкоголя или наркотиков; личными, семейными или супружескими трудностями, а также проблемами финансового или законного характера.
- Горячая телефонная линия для контактов с профессиональными консультантами, действующая без выходных 24 часа в сутки.

Конфиденциальность людей, пользующихся услугами ППР, будет поддерживаться на самом высоком уровне, насколько позволят вопросы безопасности и законности. Решение сотрудника добровольно воспользоваться услугами ППР не будет использовано против него или нее в виде дисциплинарных мер.

Ваш Департамент по Кадрам может предоставить вам специфическую информацию о том, как вам связаться с ППР

Правила поведения

General Dynamics ожидает, что каждый сотрудник будет следовать правилам поведения. Эти правила очень важны с точки зрения целей, которые преследует наша программа предотвращения злоупотребления алкоголем и наркотиками. Нарушение любого из этих правил ставит сотрудника в положение субъекта для дисциплинарных мер, включая увольнение.

- Употребление, продажа, попытки продаж, изготовление, приобретение, попытки приобретения, хранение или распространение алкоголя на территории владений компании или в окружающей среде компании и в личное рабочее время является нарушением правил компании и приводит к дисциплинарным мерам, вплоть до увольнения.
- Употребление, продажа, попытки продаж, изготовление, приобретение, попытки приобретения, хранение или распространение нелегальных наркотиков на территории владений компании или в автомобилях компании и в личное рабочее время является нарушением правил компании и приводит к увольнению.
- Нахождение под влиянием алкоголя или нелегальных наркотиков на территории компании является поводом к направлению на тестирования. Состояние, вызванное воздействием алкоголя или нелегальных наркотиков, не является оправданием неправильного поведения, если это приводит к нарушению закона или правил компании. Например, драка в состоянии воздействия алкоголя или нелегальных наркотиков делает работника субъектом применения к нему дисциплинарных мер, включая увольнение за неправильное поведение.
- Сотрудники, которые предполагают или им было сообщено, что использование ими назначенных лекарств может создавать угрозу безопасности, должны сообщать об употреблении таких лекарств медицинскому персоналу компании, для того, чтобы гарантировать собственную безопасность, безопасность других сотрудников, сохранность собственности компании и окружающей среды компании.

Проверки

В соответствии с этой программой, все люди, вступающие на территорию, являющуюся собственностью компании или ее подразделений, этим самым дают согласие на их личную проверку и проверку их собственности, включая свою окружающую среду. В дополнение к стандартной проверке на въезде, General Dynamics может требовать от сотрудников согласия на специальные проверки личных шкафов, сумок, портфелей, рабочих столов, картотечных шкафов и других контейнеров, если они находятся на территории компании.

Специальные проверки в нормальном режиме будут проводиться не менее чем двумя представителями администрации, включая одного представителя Департамента по кадрам или безопасности. Если сотрудник, вызывающий сомнения состоит в профсоюзе, то представителю профсоюза будет предложена возможность присутствовать при проверке.

Во время проверки не допускаются прикосновения к людям, однако человека могут попросить показать, что находится в его одежде. Тем же, кто отказывается разрешить такую проверку, будет сообщено, что согласие на такую проверку является условием приема на работу. Тем не менее, в таком случае, сотрудников не разрешается насильственно обыскивать или проверять, а нужно информировать о том, что недопущение ими такой проверки приведет к немедленному отстранению от работы без оплаты и сделает их субъектами дисциплинарных мер, вплоть до увольнения. Люди, не являющиеся сотрудниками компании, будут являться субъектами тех же правил и условий, во время нахождения на территории компании.

В дополнение к этому дрессированные собаки могут использоваться для обнаружения нелегальных наркотиков на рабочих местах и территории компании. Однако этих собак нельзя использовать для обнаружения наркотиков у людей.

Тестирование на содержание алкоголя и наркотиков

Тестирование на содержание алкоголя.

Тестирование на алкоголь проводится с использованием дыхательных тестов, применяемых различными агентствами, следящими за исполнением закона. Тест считается достоверным, если значения находятся в соответствии с границами, установленными компанией. Если тестирование выдыхаемого воздуха дает положительный результат на содержание алкоголя, сотрудник может потребовать, чтобы у него взяли образец крови и подвергли анализу, хотя компания этого не требует.

Тестирование на содержание наркотиков.

Тестированию на наркотики подвергаются образцы мочи, собранные тщательно контролируруемыми методами с использованием прямой цепи надзора, позволяющей убедиться в том, что образцы не перепутаны и не подменялись. Компания не будет наблюдать за сбором материала для тестирования. Все образцы для тестирования на наркотики будут доставляться в одну и ту же национально признанную лабораторию.

Тестирование на содержание наркотиков является процессом множественного анализа, использующего начальный скрининг образцов с помощью иммунохимического метода (или ЕМІТ) и подтверждение положительных результатов с помощью газовой хроматографии/масс-спектрологии (GS/MS). Этот принятый метод позволяет избежать ошибок.

Только те люди, которые управляют программой предотвращения злоупотребления алкоголем и наркотиками, могут иметь доступ к результатам тестирования на содержание алкоголя и наркотиков.

Претенденты на прием на работу.

Все претенденты на работу тестируются на содержание нелегальных наркотиков. Тестирование на алкоголь проводится только в том случае, когда есть основания думать, что он находится под воздействием алкоголя.

Претендентам, тест которых на алкоголь или наркотики оказался положительным или те, кто сообщает, что употребляли нелегальные наркотики в течение последнего года, в приеме на работу отказывают.

Работающие сотрудники.

По случаю: для текущих сотрудников тестирование на алкоголь/наркотики принимает две формы. Тестирование по случаю проводится, когда у компании есть основания считать, что действия работника нарушены алкоголем или наркотиками или он употребил алкоголь или наркотики во владениях компании. В этом случае работник доставляется в Медицинский Департамент или в ближайший сборный пункт для оценки и возможного тестирования.

Профилактическое: программа профилактического тестирования была разработана как мера, сдерживающая злоупотребление алкоголем или наркотиками работниками, чьи политики предполагают доверие и секретность, работниками на значимых позициях или в тех случаях, когда очевидно продолжающееся употребление. Отбор для тестирования в группах основан на системе непредвзятости и проводится в не назначенные и не объявленные сроки. В эту программу включены следующие сотрудники:

- Члены правления корпорации, вице-президенты команд и подразделений.
- Сотрудники, выполняющие работу, связанную с безопасностью.
- Сотрудники, работающие или являющиеся соискателями работы, связанной с секретностью.
- Сотрудники любого сегмента компании, в котором внедрена вся программа, но у компании есть основания считать, что употребление алкоголя или наркотиков продолжается во владениях компании.

Отказ от тестирования: Отказ Работника от прохождения тестирования на алкоголь/наркотики рассматривается как нарушение субординации и ставит сотрудника перед фактом дисциплинарных мер вплоть до увольнения.

Действия, следующие за положительным результатом тестирования

Первый положительный тест.

Любой сотрудник, тестирование которого дало положительный результат, немедленно отстраняется от работы и обеспечивается возможностью использовать ППР. Отстранение от работы не оплачивается, но сотрудник может использовать кумулятивный больничный лист или отпускное время с продолжением оплаты. Если сотрудник на этот раз выбирает участие в ППР, то это не считается добровольным участием. Сотрудник может вернуться к работе, если следующий тест на алкоголь/наркотики, проведенный компанией в 30-дневный период или в 60-дневный период, если сотрудник прошел лечение, будет отрицательным.

Если сотрудник возвращается к работе, то он становится субъектом незапланированных и необъявленных тестов в течение 2 лет после первого положительного результата.

Второй положительный результат.

Если тест на алкоголь у работника показывает второй положительный результат в течение 2 лет после первого, то к работнику будут применены дисциплинарные меры, но не увольнение. Он или она будет в принудительном порядке направлен в ППР для участия в утвержденной компанией лечебной программе и, после применения дисциплинарных мер немедленно отстранен от работы. Листок нетрудоспособности не оплачивается, но сотрудник может использовать кумулятивный больничный лист или отпускное время с оплатой. Сотрудник может вернуться к работе, если следующий тест на алкоголь/наркотики, проведенный компанией в 30-дневный период или в 60-дневный период, если сотрудник прошел лечение, будет отрицательным.

Если сотрудник возвращается к работе, то ему запрещается выполнять работу, связанную с безопасностью в течение 2 лет и является субъектом незапланированных и необъявленных тестов в течение 2 лет после второго положительного результата.

Третий положительный результат.

Если в течение 2 лет после второго положительного результата тест сотрудника опять показывает положительный результат на содержание алкоголя или наркотиков, он будет уволен.

Социальные события в компании

Было бы неправильно создавать политику компании направленную на борьбу со злоупотреблением алкоголем/наркотиками и не признавать, что это создает возможную проблему социальным

событиям, спонсируемым компанией. General Dynamics выбирает позитивный, проактивный подход к этой проблеме. Таким образом, каждое подразделение и отделение устанавливает правила, которые направлены на ответственное потребление алкоголя на таких событиях:

- Предотвращение употребления алкоголя сотрудниками, не достигшими установленного возраста.
- Сокращение количества потребляемого алкоголя, включая ограничение длительности времени в которое подаются алкогольные напитки.
- Обеспечение транспортом тех, чья способность управлять автомобилем нарушена.

Наша ответственность

Компания

Компания будет использовать справедливые и разумные методы для обеспечения безопасных и здоровых рабочих мест, свободных от проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем и наркотиками. Для достижения этой цели компания обязуется:

- Предоставлять образовательные материалы для всех сотрудников.
- Обучать управляющих и представителей профсоюзов.
- Развивать и поддерживать Программу Помощи Работникам для сотрудников и их близких.
- Предоставлять преимущества реабилитации злоупотребления алкоголем и наркотиками, соответствующей признанным лечебным стандартам.
- Информировать всех сотрудников о правилах поведения по отношению к алкоголю и нелегальным наркотикам.
- Устанавливать программы тестирования на содержание алкоголя и наркотиков для сотрудников, подозреваемых в присутствии на работе под воздействием алкоголя или наркотиков или употребляющих алкоголь или наркотики во владениях компании.
- Устанавливать программы тестирования на содержание алкоголя и наркотиков для лиц, занимающих ответственные позиции.
- Гарантировать аккуратное, достоверное и конфиденциальное проведение тестирования на алкоголь и наркотики.

Все сотрудники

Каждый сотрудник несет ответственность за участие в Программе предотвращения злоупотребления алкоголем и наркотиками, проводимой компанией. Кроме того, в соответствии с «Актом против злоупотребления алкоголем и наркотиками 1988 года», введенным в действие 18 ноября 1988, каждый сотрудник обязан оповещать своего работодателя о любом нарушении наркотического статуса, происходящем на рабочем месте не позже, чем через пять дней после происшествия. Компания в свою очередь обязана информировать агентство, представляющее государство в течение десяти дней.

ПРИМЕР 1

Объяснение терминов

Быть субъектом действия алкоголя или нелегальных наркотиков: наличие алкоголя, наркотиков или метаболитов наркотиков в организме человека определяется соответствующим тестированием биологических проб.

Позиция, связанная с безопасностью: работа, которая может представлять для других сотрудников или публики потенциальную опасность смерти или серьезного увечья в случае несоответствующего выполнения работы.

Позиция, связанная с секретностью: позиция, в которой разрешен допуск к секретной информации.

ПРИМЕР 2

**Алкоголь и наркотики, которые обычно используются:
их употребление, злоупотребление, эффекты и симптомы****Определения**

Наркотик — вещество, которое по своей природе способно изменять структуру или функции организма. В соответствии с целями этой главы, наркотиком считается любое химическое вещество, включая алкоголь, которое изменяет настроение, восприятие или сознание и приводит к нарушениям, как индивидуума, так и общества.

Толерантность — состояние, при котором клетки тканей тела приспосабливаются к присутствию наркотика. Термин «толерантность» относится к состоянию, в котором тело привыкает к наличию вещества в принимаемом количестве и в конце концов, теряет способность реагировать на обычно дающие эффект дозы. Таким образом, все большие и большие дозы необходимы для получения желаемого эффекта.

Привыкание (психологическая зависимость) — результат повторяющегося приема наркотика, производящего психологическую, но не физическую зависимость. Психологическая зависимость создает желание (а не компульсивное стремление) продолжать прием вещества из-за чувства повышения благополучия.

Физическая зависимость — это то, что происходит, когда человек теряет способность нормально функционировать без повторных приемов наркотика. Если наркотика нет, то человек переживает тяжелые физические и психологические нарушения.

Опасные (тяжелые) наркотики - любой наркотик, принимаемый в излишних количествах. Даже аспирин может являться опасным, так же, как, несомненно, алкоголь. Некоторые вещества могут быть опасными, если принимаются в опасных комбинациях или в обычных количествах людьми с повышенным давлением.

Идентификация потребителя наркотиков

Потребитель наркотиков будет делать все возможное, чтобы скрыть привычку, поэтому так важно иметь возможность распознавать внешние признаки и симптомы злоупотребления. Каждый человек должен проявлять внимание к таким симптомам, но необходимо признавать, что проблема

наркотиков настолько сложна, что даже эксперты иногда затрудняются поставить точный диагноз. Поэтому, так важно обращаться за профессиональным советом к экспертам, специализирующимся на проблеме наркотиков.

Нужно также помнить, что у человека может быть законное основание владеть шприцем и иглой (например, у диабетика) или таблетками и капсулами (они могут быть прописаны врачом). Насморк и слезотечение могут быть симптомами простуды или аллергии. Необычное или странное поведение может не иметь никакой связи с употреблением наркотиков.

Некоторые вещества, не считающиеся наркотиками, могут вызывать зависимость. Некоторые люди могут приобретать зависимость от седативных препаратов или определенных транквилизаторов. Стимуляторы в больших дозах вызывают зависимость.

Обычные признаки возможного злоупотребления веществами:

- Изменение посещаемости работы или учебы.
- Изменение нормальных способностей (рабочие навыки, трудоспособность и т.д.).
- Плохой внешний вид, включая невнимательность к одежде и личной гигиене.
- Постоянное ношение солнечных очков в несоответствующее время (в помещении или вечером, например) не только для того, чтобы спрятать расширенные или суженные зрачки, но также, чтобы компенсировать неспособность глаз адаптироваться к солнечному свету. Марихуана вызывает покраснение склер.
- Необычные попытки скрыть руки для того, чтобы не показывать проколы иглой.
- Общение с людьми, о которых известно, что они употребляют наркотики.
- Воровство предметов, которые легко продать (чтобы поддержать употребление наркотиков).

■ Указания на возможное злоупотребление алкоголем:

- запах алкоголя в выдыхаемом воздухе;
- нетвердая походка, спотыкание или другие признаки опьянения;
- сон в рабочее время;
- невнятная речь;
- агрессивное поведение.

Ниже приводятся обычные и сленговые названия веществ:

- ? ■ Депрессанты: Кваалюд, Дориден, Барбитураты
- поведение, такое же, как при алкогольном опьянении, но без запаха алкоголя;
 - нетвердая походка, спотыкание или опьянение без запаха или употребления алкоголя;
 - сон в рабочее время;
 - невнятная речь;
 - расширенные зрачки;
 - трудности с концентрацией.

- Стимуляторы: Амфетамины, диетические пилюли, кокаин
 - излишняя активность, раздражительность, нервозность или склонность к спорам;
 - возбуждение, эйфория, болтливость;
 - расширенные зрачки;
 - длительные периоды без еды и сна;
 - повышенное артериальное давление или частый пульс.

- Наркотики (опиаты и опиоиды)
 - шрамы — «дорожки» на руках или кистях, вызванные инъекциями;
 - суженные, неподвижные или расширенные зрачки;
 - постоянный зуд;
 - утрата аппетита: частое поглощение конфет, печенья и сладких напитков;
 - насморк, красные, слезящиеся глаза и кашель, который неожиданно исчезает после «поправки». Во время воздержания зависимого может тошнить или рвать. Покраснение кожи, частая зевота и мышечные подергивания — частые симптомы. Все эти симптомы также исчезают, если зависимый достает и употребляет наркотик;
 - шприцы, гнутые ложки, ватки, иголки, металлические крышки, капельницы в личном шкафчике;
 - сонливость, утомляемость и изменение цикла сон — бодрствование.

- Марихуана
 - ускоренная громкая речь и взрывы смеха (ранние стадии) или сонливость (поздние стадии);
 - расширенные зрачки и покрасневшие склеры;
 - нарушения восприятия и галлюцинации.

- Другие галлюциногены
 - широкий спектр изменений настроения и поведения. Употребляющий может тихо сидеть или лежать в состоянии, похожем на транс, или казаться испуганным до состояния паники;
 - в некоторых случаях расширенные зрачки;
 - повышение артериального давления, частоты пульса и сахара крови;
 - тошнота, озноб, приливы крови к лицу, нерегулярное дыхание, потливость, тремор рук;
 - изменение чувств: зрения, слуха, обоняния, прикосновений и времени.

- Ингалянты: органические растворители, закись азота, бутил нитрит (растворители, клей, трансмиссионная жидкость, корректор для печатных машинок)
 - запах употребляемого вещества в выдыхаемом воздухе, от одежды;
 - излишние выделения из носа и слезотечение;
 - плохой мышечный контроль (спотыкание) сразу, через несколько минут после употребления;
 - сонливость и потеря сознания;
 - наличие пластиковых или бумажных пакетов;

- невнятная речь;
- плохой запах изо рта.

■ Фенциклидин: РСР

- чувство деперсонализации и пустоты или «ничего»;
- нарушения восприятия, изредка присутствуют зрительные или слуховые галлюцинации;
- чувства апатии, отстраненности или поглощенность смертью;
- сонливость, невозможность выразить словами, трудности мышления, плохая концентрация;
- приливы крови, профузный пот, непроизвольные движения глаз, мышечная дискоординация, двоение зрения, тошнота и рвота и головокружение.

ГЛОССАРИЙ

Психоактивное вещество (ПАВ)

Вещество, которое после попадания в организм может изменить настроение, поведение и мыслительный процесс. Этот термин и его эквиваленты, психотропное средство или вещество, изменяющее сознание, наиболее нейтральные и описательные термины для всего класса веществ, разрешенных (алкоголь, никотин, кофеин) и запрещенных (наркотики). «Психоактивный» не обязательно подразумевает «развивающий зависимость».

Наркотики

Психоактивные вещества, перечисленные в списках конвенций международного контроля за наркотиками или в государственных законах и нормативных актах, как запрещенные.

Полный международный перечень наркотиков можно посмотреть на www.incb.org.

Злоупотребление (алкоголем, наркотиками, медикаментами, психоактивными веществами)

Употребление алкоголя или других ПАВ не по медицинским показаниям, которое негативно отражается на здоровье и приводит к нарушениям в социальной, психологической и рабочей сферах.

В DSM-IV злоупотребление психоактивными веществами определяется как «неадаптивное поведение, когда потребление психоактивных веществ приводит к серьезному клиническому расстройству или дистрессу и проявляется в течение периода в 12 месяцев в следующем:

- многократное потребление психоактивных веществ, в результате которого человек уже не выполняет свои основные обязанности на работе, в школе или вузе, дома;
- потребление психоактивных веществ в ситуациях, когда это физически опасно (например, перед вождением автомобиля или управлением механизмами);
- проблемы с законом, связанные с психоактивными веществами;
- продолжительное потребление, несмотря на наличие социальных и межличностных проблем, вызванных или усугубленных воздействием психоактивных веществ.

Степень выраженности этих проблем не должна быть расценена как зависимость от ПАВ.

Проблемы, связанные с потреблением алкоголя или наркотиков

Этот термин может использоваться по отношению к ряду негативных составляющих потребления алкоголя или наркотиков. «Связанные» не обязательно означает причинно-следственную связь. Понятие может употребляться по отношению к отдельно взятому человеку или к обществу в целом. Термин может использоваться, включая в себя понятие «зависимость» и «злоупотребление», также как и другие проблемы.

Алкоголизм

Это зависимость от алкоголя. Первичное хроническое заболевание с генетическими, психологическими и внешними факторами, влияющими на развитие и проявление этой болезни. Заболевание хроническое и прогрессирующее.

¹³ The International Narcotics Control Board (INCB) is the independent and quasi-judicial control organ monitoring the implementation of the United Nations drug control conventions.

¹⁴ Диагностическое и статистическое руководство по психологическим заболеваниям (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition (DSM-IV)).

¹⁵ International Classification of Diseases (ICD) – 10: <http://www.who.int/classifications/icd/en/GRNBOOK.pdf>

В соответствии с Международной классификацией болезней (МКБ-10)¹⁵, зависимость характеризуется:

- неспособностью контролировать употребление вещества (включая начало, прекращение и уровень потребления);
- пристрастием к веществу (сильное или компульсивное желание употреблять алкоголь);
- потреблением вещества, несмотря на негативные последствия;
- возрастанием толерантности (см. ниже) к веществу;
- синдром отмены (абстинентный синдром) – физическая зависимость от вещества, проявляющаяся нарушением самочувствия и состояния, употреблением вещества для снятия этих негативных явлений;
- концентрация на употреблении вещества, занимающего много времени в ущерб другим занятиям.

Большинство из этих характеристик отрицается человеком с зависимостью.

Химическая зависимость

Другой термин для зависимости от алкоголя, наркотиков или зависимости от ПАВ.

Потребность в постоянной дозе алкоголя, наркотиков или медикаментов, чтобы чувствовать себя хорошо или чтобы избежать плохого самочувствия. В DSM-IV зависимость определяется как «группа когнитивных, поведенческих и психологических симптомов, которые показывают, что человек продолжает потребление психоактивных веществ, несмотря на неблагоприятные последствия».

Профилактика

Вмешательство, предназначенное для того, чтобы изменить социальные и окружающие факторы, влияющие на злоупотребление алкоголем и наркотиками, которое снижает распространение и предотвращает прогрессирование вредного потребления алкоголя и наркотиков. Профилактика включает:

- создание осведомленности и информирование/обучение людей о психоактивных веществах и их негативное влияние на здоровье, социальные аспекты личности;
- помощь людям и группам людей по приобретению личных и социальных навыков, чтобы они могли делать осознанные выборы в жизни;
- продвижение способствующей здоровому образу жизни среды, более здорового, продуктивного и приносящего удовольствие образа жизни.

Толерантность

(в данном контексте), способность организма человека становиться более или менее реагирующим на алкоголь и наркотики. Повышенная толерантность появляется при постоянном потреблении психоактивного вещества, требуя повышения дозы принимаемого вещества для повышения эффектов, которые раньше появлялись и при меньших дозах. Уменьшенная толерантность появляется, когда больные алкоголизмом испытывают резкое снижение толерантности, и у них происходит интоксикация при употреблении низких доз.

Психологическая консультация

процесс, включающий терапевтическую взаимосвязь между клиентом, который обратился за помощью, и терапевтом, специально обученным, чтобы эту помощь оказывать.

Программа помощи работникам (ППР)

программа, которая помогает работникам, а также и членам их семей с проблемами, которые влияют или могут повлиять на работу. ППР также может оказывать помощь людям с проблемами, связанными с употреблением алкоголя и наркотиков, также с проблемами, личного характера, включая проблемы брака и семьи, депрессии, стресса, финансовых проблем и проблем с законом.

Национальная ассоциация



Бизнес
за здоровое
общество

ПРОГРАММА

ЗДОРОВЬЕ И @ РАБОТЕ

ГЛОБАЛЬНАЯ БИЗНЕС-КОАЛИЦИЯ ПРОТИВ
ВИЧ/СПИДА, ТУБЕРКУЛЕЗА И МАЛЯРИИ



GLOBAL BUSINESS COALITION
ON HIV/AIDS, TUBERCULOSIS AND MALARIA

Данное практическое пособие подготовлено и опубликовано представительством некоммерческой организации «Глобальная бизнес-коалиция против ВИЧ/СПИДа, туберкулеза и малярии» в Российской Федерации при финансовой поддержке Агентства США по международному развитию (USAID)



USAID | РОССИЯ

от американского народа

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФИЛАКТИКИ
ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЕМ И НАРКОТИКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ