

Girtumo (apsvaigimo) darbe nustatymo ir prevencinės kontrolės atlikimo taisyklės

Sąvokos:

1.1 Darbuotojas - asmuo atliekantis darbo funkcijas pagal darbo sutartį, kaip nustatyta LR Darbo kodekso 15 straipsnyje.

1.2 Darbdavys - Kauno Aleksandro Stulginskio mokykla-DC Įm.k. 190138023

atstovaujamas pirmininko ar veikiantis per įgaliotą asmenį (-is), kaip nustatyta LR Darbo kodekso 16 straipsnyje.

1.3 Girtumas - asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse objektyviai nustatomas medicinos darbuotojo, alkotesterio ar kitomis galimomis įrodinėjimo priemonėmis numatytomis LR Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje.

1.4 Apsvaigimas - asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholių.

1.5 Pavojus - galima grėsmė darbuotojų sveikatai ir gyvybei.

1.6 Darbuotojų sauga ir sveikata - visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

1.7 Darbo priemonės - darbo procese naudojamos mašinos, įrenginiai, aparatai, prietaisai, įrankiai, įtaisai ir kiti reikmenys.

2. Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo (-enys) atliekantis (-ys) darbuotojų girtumo (apsvaigimo) darbe (darbo vietoje ar vykdydamas pavestas darbo funkcijas kitoje aplinkoje) prevencinį patikrinimą, kontrolę, turi atlikti toliau nurodytus veiksmus:

- 2.1 Operatyviai atvykti į darbo vietą ar kitą nurodytą vietą, kurioje pagal gautą pranešimą darbuotojai piktnaudžiauja alkoholiu ar kitomis toksinėmis priemonėmis dėl ko kyla ar gali kilti pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, bei grėsmė sugadinti darbo priemones, padaryti žalą tretiesiems asmenims.
- 2.2 Objektyviai įvertinti išorinius požymius, kuriais įtariama darbuotoją (-us) esant neblaiviam (apsvaigusiam), t.y. iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, neadekvati elgsena, nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena ir kt., kurie negalėjo atsirasti dėl staiga pablogėjusios sveikatos nesusijusios su profesine liga.
- 2.3 Nedelsiant imtis visų įmanomų priemonių darbuotojui (-ams) nustatyti ir nušalinti nuo darbo dėl neblaivumo jei apsvaigimo nesukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai arba kitas darbo aplinkos veiksnių, nepriklausančių nuo darbuotojo valios, poveikis, staigus sveikatos sutrikimas.
- 2.4 Darbuotojo neblaivumui nustatyti naudoti tik tinkamai patikrintas technines priemones (alkotesterį) tik darbuotojo sutikimu, o šiam nesutikus darbuotoją perduoti policijai.
- 2.5 Operatyviai įforminti darbuotojo nušalinimą esant pagrįstam įtarimui, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų surašant Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktą (toliau - Nušalinimo aktas).

- 2.6 **Užtikrinti, kad Nušalinimo aktas būtų surašytas ir pasirašytas darbdavio arba darbdavio įgalioto asmens (-ų), dalyvaujant ne mažiau kaip dviem įmonės darbuotojams.**
- 2.7 Supažindinti pasirašytinai nušalinamąjį darbuotoją su Nušalinimo aktu.
- 2.8 Nušalinamajam darbuotojui nesutikus susipažinti su Nušalinimo aktu pasirašytinai pažymėti Nušalinimo akte priežastis dėl kurių asmuo atsisakė susipažinti ir nedelsiant surašyti siuntimą dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo, bei užtikrinti siuntimo dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo įteikimą.
- 2.9 Saugoti siuntimo kopiją įmonėje 2 mėnesius nuo siuntimo išrašymo dienos, o esant ginčui saugoti iki teismo sprendimo, darbų ginčų komisijos sprendimo įsiteisėjimo.
- 2.10 Esant galimybei, Nušalinamajam darbuotojui sutikus, nušalintą darbuotoją į asmens sveikatos priežiūros įstaigą su įmonės transportu lydėti darbdavio įgaliotam asmeniui arba pačiam darbdaviui. Jeigu nušalintas nuo darbo darbuotojas atsisako vykti įmonės transportu, nušalintam darbuotojui siūloma atvykti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą pačiam per 1 valandą nuo to laiko, kai buvo surašytas Nušalinimo aktas, arba per laikotarpį, kurį nustato darbdavys, atsižvelgdamas į atstumą iki asmens sveikatos priežiūros įstaigos ir kitas svarbias aplinkybes, turinčias įtakos operatyviam medicininės apžiūros atlikimui ir objektyvioms medicininės išvados suteikimui.
- 2.11 Užtikrinti, kad darbuotojo atsisakymas vykti įstaigos transportu ir darbdavio sutikimas, kad darbuotojas pats nuvyktų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą, būtų patvirtinami nušalinto darbuotojo ir darbdavio (ar jo įgalioto asmens (-ų)) parašais Nušalinimo akte.
- 2.12 Darbuotojui įtariamam esant apsvaigusiu darbo vietoje ir nevykdančiam darbdavio nušalinimo nuo darbo, taip keliant pavojų kitiems darbuotojams, aplinkai ir darbo priemonėms kreiptis į policijos pareigūnus, neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas elgiasi agresyviai, ar ne, dėl darbuotojo pašalinimo iš darbo vietos ir apie tai pažymėti Nušalinimo akte patvirtinant kitiems darbuotojams.
- 2.13 Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, siuntęs galimai apsvaigusį savo darbuotoją, vairuojantį juridinio asmens transporto priemonę, atlikti medicininę apžiūrą, atlygina asmens sveikatos priežiūros įstaigai medicininės apžiūros išlaidas pagal darbdavio ir asmens sveikatos priežiūros įstaigos sutartą tvarką per 10 darbo dienų nuo medicininės apžiūros atlikimo akto gavimo dienos, ir turi teisę daryti išskaitą už patirtas išlaidas už medicininės apžiūros atlikimą iš pagrįstai nušalinto darbuotojo darbo užmokesčio.
- 2.14 Užtikrinti tinkamą, pakankamą įrodymų surinkimą neblaivumo konstatavimo faktui nustatyti.
- 2.15 Kurti nepakantumo atmosferą neblaiviam darbuotojui įmonėje, ir spręsti drausminės nuobaudos skyrimą darbuotojams slepiantiems neblaivumo faktą darbe, darbo vietoje, darbo metu, bei skirti paskatinimus, priemokas darbuotojui pateikiančiam tinkamus, objektyvius įrodymus ir/ar padedančiam darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui nustatyti girtumo (apsvaigimo) faktą darbo vietoje, darbo metu.

Darbdavys įsipareigoja nustačius girtumo (apsvaigimo) faktą darbo metu, darbo vietoje inicijuoti darbo drausmės skyrimo procedūrą pagal LR Darbo kodekso 123, 235, 240 straipsnius.

NUŠALINIMO NUO DARBO DĖL NEBLAIVUMO (GIRTUMO) AR APSVAIGIMO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ METODINĖS REKOMENDACIJOS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinės rekomendacijos (toliau – šios Metodinės rekomendacijos) parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 123 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintomis „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėmis“ (Žin., 2006, Nr. 56-2000), Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. V-505 patvirtintomis Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti (toliau – medicininė apžiūra) atlikimo ir Bendros asmens būklės įvertinimo metodikomis (Žin., 2006, Nr. 71-2641).

2. Šių Metodinių rekomendacijų tikslas – rekomenduoti darbdaviui procedūras, kaip nušalinti nuo darbo darbuotoją, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus (girtas) ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

3. Šiose Metodinėse rekomendacijose vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintose „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse“, Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatyme (Žin., 1995, Nr. 44-1073), Lietuvos Respublikos narkologinės priežiūros įstatyme (Žin., 1997, Nr. 30-711) vartojamas sąvokas.

II. NUŠALINIMO NUO DARBO DĖL NEBLAIVUMO (GIRTUMO) AR APPSVAIGIMO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ PROCEDŪRA IR ĮFORMINIMAS

4. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalis).

5. Prieš pradėdant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo ir/ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų (toliau – psichiką veikiančios medžiagos) procedūrą rekomenduojama įvertinti:

5.1. požymius, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų:

5.1.1. iš burnos sklindantis alkoholio kvapas;

5.1.2. neadekvati elgsena (susijaudinęs, dirglus, agresyvus, vangus ir kiti požymiai);

5.1.3. nerišli kalba;

5.1.4. nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena;

5.1.5. kitus požymius.

5.2. techninių (alkotesterių ir kitų) priemonių neblaivumui ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti (toliau – techninės priemonės) parodymus. Dėl techninių priemonių naudojimo gali būti susitarta darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, o tokio susitarimo nesant, techninės priemonės galėtų būti naudojamos tik esant darbuotojo sutikimui;

5.3. ar darbuotojas galimai neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų yra:

5.3.1. darbo vietoje, kurioje privalo atlikti darbinės pareigas;

5.3.2. darbo metu (kai privalo atlikti darbinės pareigas arba privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos);

5.4. ar apsvaigimo nesukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai arba kitas darbo aplinkos veiksnių, nepriklausančių nuo darbuotojo valios, poveikis.

6. Įvertinus šių Metodinių rekomendacijų 5 punkte nurodytas aplinkybes ir esant pagrįstam įtarimui, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, rekomenduojama nedelsiant surašyti Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktą (1 priedas) (toliau – Nušalinimo aktas).

7. Nušalinimo aktą rekomenduojama surašyti ir pasirašyti įmonės, įstaigos ar organizacijos (toliau – įmonės) vadovui arba kitam darbdavio įgaliotam asmeniui, dalyvaujant ne mažiau kaip dviem įmonės darbuotojams.

8. Nušalinimo akte rekomenduojama nurodyti:

8.1. pagrindą (pavyzdžiui, tarnybinis pranešimas ar kita informacija), dėl kurio kilo įtarimas, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų;

8.2. požymius, nurodytus šių Metodinių rekomendacijų 5.1 punkte ir kuriems esant kilo įtarimas, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų.

9. Rekomenduojama, kad nušalinamas darbuotojas įmonės vadovo arba kito darbdavio įgalioto asmens raštišku nurodymu nedelsdamas raštu pateiktų paaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų. Apie tai, kad darbuotojui pateiktas raštiškas nurodymas, raštu pateikti paaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų ir apie paaiškinimo pateikimą ar nepateikimą rekomenduojama pažymėti Nušalinimo akte.

10. Susipažinus su Nušalinimo aktu, nušalinamam darbuotojui siūlomajame pasirašyti nurodant apie savo sutikimą ar nesutikimą su nušalinimu nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų.

11. Apie nušalinamo darbuotojo atsisakymą susipažinti su Nušalinimo aktu ir pasirašyti rekomenduojama pažymėti pačiame akte.

12. Jeigu darbuotojas nesutinka su nušalinimu (apie tai pažymi Nušalinimo akte ar nepasirašo Nušalinimo akto) arba nepateikia paaiškinimo dėl jam pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, rekomenduojama, kad įmonės vadovas arba kitas darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas surašytų Siuntimą dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo (2 priedas) (toliau – Siuntimas), jį įteiktų darbuotojui ir pastarąjį pristatytų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros. Siuntimo kopiją rekomenduojama saugoti įmonėje.

13. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintų „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių“ 23 punktu, Siuntime privaloma nurodyti:

13.1. asmens sveikatos priežiūros įstaigos, į kurią siunčiamas darbuotojas atlikti medicininės apžiūros, pavadinimą ir adresą;

13.2. pristatančiojo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą darbdavio atstovo ar kito įgalioto asmens vardą, pavardę, pareigas, taip pat įstaigos, kurioje dirba, pavadinimą, adresą ir kodą;

13.3. siunčiamojo darbuotojo vardą, pavardę ir gimimo datą;

13.4. siuntimo priežastį;

13.5. darbuotojo pristatymo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą datą ir tikslų laiką

(valandą ir minutes).

14. Siuntime taip rekomenduojama nurodyti:

14.1. Siuntimo surašymo laiką;

14.2. darbdavio įsipareigojimą dėl medicininės apžiūros išlaidų atlyginimo pagal asmens sveikatos priežiūros įstaigos pateiktą sąskaitą.

15. Siuntimą dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo rekomenduojama surašyti ir į asmens sveikatos priežiūros įstaigą nušalintą darbuotoją pristatyti (nušalintam darbuotojui atvykti) per 1 valandą nuo to laiko, kai buvo surašytas Nušalinimo aktas, arba per laikotarpį, kurį nustato darbdavys, atsižvelgdamas į atstumą iki asmens sveikatos priežiūros įstaigos ir kitas svarbias aplinkybes, turinčias įtakos operatyviam medicininės apžiūros atlikimui.

16. Rekomenduojama, kad nušalinto darbuotojo pristatymą medicininei apžiūrai į asmens sveikatos priežiūros įstaigą darbdavio transporto priemonėmis organizuotų įmonės vadovas arba kitas darbdavio įgaliotas asmuo. Siūloma, kad nušalintą darbuotoją į asmens sveikatos priežiūros įstaigą lydėtų darbdavio įgaliotas asmuo.

17. Jeigu nuo darbo nušalintas darbuotojas atsisako medicininės apžiūros atlikimo, apie tai rekomenduojama pažymėti Nušalinimo akte.

18. Siuntimas pateikiamas asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicinos specialistui, atliksiančiam pristatyto darbuotojo medicininę apžiūrą.

19. Medicininės apžiūros išlaidos atlyginamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtintų „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių“ 26 punkte nustatyta tvarka ir terminais.

III. NUŠALINTO DARBUOTOJO MEDICININĖ APŽIŪRA

20. Jeigu nušalintas darbuotojas atsisako vykti įstaigos transportu, įmonės vadovo arba kito darbdavio įgalioto asmens sutikimu, rekomenduojama, kad jis pats kreiptųsi į asmens sveikatos priežiūros įstaigą per šių Metodinių rekomendacijų 15 punkte nurodytą laikotarpį. Rekomenduojama, kad darbuotojo atsisakymas vykti įstaigos transportu ir darbdavio sutikimas, kad darbuotojas pats nuvyktų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą, būtų patvirtinami darbuotojo ir darbdavio parašais Nušalinimo akte.

21. Medicininė apžiūra atliekama vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintomis Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir Bendros asmens būklės įvertinimo metodikomis.

22. Jeigu asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės apžiūros akto išvada patvirtina, kad nušalintas nuo darbo darbuotojas buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, medicininės apžiūros išlaidas Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVII skyriuje nustatyta tvarka atlygina nušalintas darbuotojas.

23. Nušalinto dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo medicininę apžiūrą atlikti (nustatyti neblaivumą (girtumą) ar apsvaigimą nuo psichiką veikiančių medžiagų) gali darbdavio turimi asmens sveikatos priežiūros specialistai.

24. Rekomenduojama paaiškinti darbuotojui, kad ne vėliau kaip per 1 valandą nuo medicininės apžiūros atlikimo arba nuo atsisakymo atlikti medicininę apžiūrą momento nušalintas darbuotojas turi teisę pats kreiptis į pageidaujimą asmens sveikatos priežiūros įstaigą ir prašyti jo lėšomis atlikti medicininę apžiūrą, jeigu jis atsisako darbdavio asmens

sveikatos priežiūros specialistų arba siuntime nurodytos sveikatos priežiūros įstaigos specialistų atliekamos medicininės apžiūros ar nesutinka su jos rezultatais.

IV. DARBUOTOJŲ, VAIRUOJANČIŲ DARBDAVIUI PRIKLAUSANČIAS AR DARBO TIKSLAIS NAUDOJAMAS ASMENINES TRANSPORTO PRIEMONES, NEBLAIVUMO (GIRTUMO) IR APSVAIGIMO KONTROLĖ

25. Darbdaviai kontroliuoja savo darbuotojų, vairuojančių darbdaviui priklausančias ar darbo tikslais naudojamas asmenines transporto priemones, neblaivumą (girtumą). Darbdaviai privalo užtikrinti, kad prieš reisą būtų tikrinama, ar jų darbuotojai, vairuojantys transporto priemones, yra blaivūs ar neapsvaigę.

26. Darbuotojų, vairuojančių darbdaviui priklausančias ar darbo tikslais naudojamas asmenines transporto priemones, medicininė apžiūra neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atliekama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių“ VI–VIII, X skyriuose nustatyta tvarka ir šiomis Metodinėmis rekomendacijomis.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Šiomis Metodinėmis rekomendacijomis siūloma vadovautis darbdaviams (įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ar kitoms organizacinėms struktūroms, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo), kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose nustatant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų tvarką.

28. Įmonės vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens raštišką nurodymą darbuotojui pateikti paaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, darbuotojo raštišką pasiaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų, Nušalinimo aktą, asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės apžiūros akto išvadą rekomenduojama perduoti darbdavio atstovui ar kitam įgaliotam asmeniui, priimančiam sprendimą dėl drausminės atsakomybės.

29. Jeigu nušalinamas darbuotojas nesutinka pasirašyti Nušalinimo akto, Siuntimo arba atsisako vykti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros, darbdavys turi teisę darbuotojo neblaivumo faktą įrodinėti kitų darbuotojų paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais ir kitomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytais priemonėmis.

30. Medicinos, policijos įstaigų pateiktas pranešimas apie darbuotojo darbo metu nustatytą jo neblaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų faktą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu, laikomas rašytiniu įrodymu, kurio pagrindu gali būti surašomas darbuotojo Nušalinimo aktas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVI skyriuje nustatyta tvarka vykdoma drausminės atsakomybės taikymo procedūra.

31. Nušalinant darbuotoją dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų rekomenduojama vadovautis Neblaivių ir apsvaigusių nuo psichiką veikiančių medžiagų darbuotojų nušalinimo nuo darbo schema (3 priedas).