**Об основаниях, при которых работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе)**

 Текст

 Поделиться

Статьей 76 Трудового Кодекса Российской Федерации перечислены основания, при которых работодатель обязан отстранить от работы (т.е. не допускать к работе) работника.

Так, работник отстраняется от работы работодателем в случае, если:

- появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ (статьи 69, 220, 266, 324, 328, 330.3, 348.3), другими федеральными законами (например, статья 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выявлены в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказания для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяет выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- приостановлено действие на срок до 2 месяцев специальное право работника (лицензия, права на управление транспортным средством, право на ношение оружия или другое специальное право) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме того, работник может быть отстранён от работы по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (например, таким правом обладает суд, это закреплено в его полномочиях, регламентированных статьей 29 УПК РФ), а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ (статьи 327.5, 330.4, 330.5, 331.1, 348.5, 351.1), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (например, отсутствие профилактических прививок влечёт отказ в приёме граждан на работы или отстранение от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями – часть 2 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ, другими федеральными законами.

Отстранение работника от работы по основаниям, не предусмотренным законодательством, является незаконным.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.