

В каких случаях работодатель должен отстранить работника от работы?

В ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации установлены основания, при наличии которых работодатель обязан отстранить от работы работника, который:

1. Появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
2. Не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
3. Не прошел медицинский осмотр.

Кроме того, работодатель отстраняет от работы работника:

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) 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, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Заработная плата работнику в период отстранения от работы не начисляется. Однако, 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.

В случае незаконного отстранения работника от работы, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.