Администрация города Сургута
Управление по труду

Отстранение от работы

2020

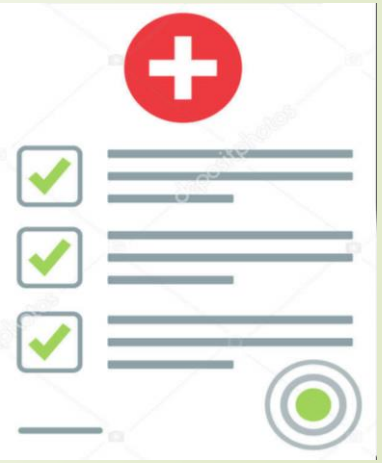
Работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (часть вторая ст. 22 ТК РФ).

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан отстранить работника от работы или не допускать его к работе. Перечень оснований, по которым работник отстраняется от работы (не допускается к работе), приведен в части первой ст. 76 ТК РФ.

Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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) 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо ТК РФ, случаи, когда работник должен быть отстранен от выполнения трудовых обязанностей, могут быть предусмотрены другими федеральными и иными нормативными правовыми актами РФ:

Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" (с изменениями и дополнениями)

Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (УПК РФ) (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 25.06.2002 № 73-ФЗ "Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 24.07.2007 № 221-ФЗ "О кадастровой деятельности" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 03.12.2012 г. N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 7 мая 2013 г. N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" (с изменениями и дополнениями)

В Трудовом кодексе РФ закреплены специальные основания отстранения от работы:

Статья 327.5 ТК РФ Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

- приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

Статья 327.5 ТК РФ Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

- окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико -санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации,
- в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Статья 330.4 ТК РФ Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах

Работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях:

- несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

- неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты;

- наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

Нахождение на подземных участках работника, отстраненного от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается.

Статья 331.1 ТК РФ Особенности отстранения от работы педагогических работников

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе):

- педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник имел или имеет судимость (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 Трудового кодекса РФ;

- лиц, имеющих неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 Трудового кодекса РФ;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Статья 351.1. ТК РФ Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе):

- работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник имел или имеет судимость (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331.1 Трудового кодекса РФ;

- лиц, имеющих неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331.1 Трудового кодекса РФ;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

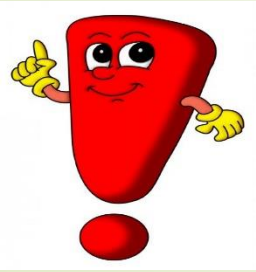
Порядок оформления отстранения от работы

Решение работодателя об отстранении работника от работы (недопущении к работе) оформляется приказом.

<u>В приказе указывается следующее:</u>

- личные данные работника;
- занимаемая должность и подразделение;
- обстоятельства, послужившие основанием отстранения работника, а также документы, подтверждающие такие основания (докладная записка, акт о нахождении работника в состоянии опьянения и т.д.);
- период времени, отстранения от работы (период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе);
- условия начисления заработной платы.

Приказ об отстранении от работы объявляется работнику в течение трех рабочих дней после его издания. В случае отказа работника от ознакомления с приказом под роспись, приказ объявляется работнику путем прочтения вслух и составляется акт об отказе ознакомления работника с приказом, который подписывается присутствовавшими.



Отстранение от работы при наличии оснований является не правом, а обязанностью работодателя, которая возлагается на него законодательством.

Заработная плата в период отстранения от работы

Согласно ч. 3 ст. 76 ТК РФ в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Прежде всего такое исключение содержится в ч. 3 ст. 76 ТК РФ — в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

В соответствии со ст. 157 ТК РФ порядок оплаты простоя, произошедшего по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, а простой, произошедший по причинам, не зависящим от работодателя и работника — не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

При отстранении по отдельным основаниям законодательство предусматривает выплату пособий по государственному страхованию. Например, такие пособия выдаются в случаях, установленных:

- ст. 14 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» — больным туберкулезом;

- ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» — работникам, являющимся носителями возбудителей инфекционных заболеваний (если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой), которых невозможно перевести на работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний.

Ответственность за нарушение порядка отстранения от работы

За нарушение порядка отстранения от работы работника предусмотрена ответственность следующих должностных лиц:

- непосредственных руководителей за:

- несвоевременное отстранение от работы (не допущение к работе) работников по предусмотренным в законодательстве основаниям;

- ненадлежащее оформление первичных документов (акта об отстранении, объяснительной записки и др.), направленных в кадровую службу для подготовки приказа об отстранении;

- несвоевременное ознакомление работников с: приказами об отстранении от работы, поименным списком, подлежащих периодическим и (или) предварительным медицинским осмотрам, календарным планом-графиком о прохождении периодического медицинского осмотра;

- неосуществление контроля за прохождением работниками подразделения периодического медицинского осмотра в сроки, установленные планом-графиком;

- отстранение от работы (не допущение) без достаточных оснований, приведшее к выплате денежных средств работнику за все время отстранения от работы как за простой по вине работодателя;

- несвоевременное информирование руководителя при получении медицинского заключения о наличии противопоказаний у работника для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;

- работников кадровой службы:

- за несвоевременную подготовку приказов: об отстранении от работы, о допуске к работе;

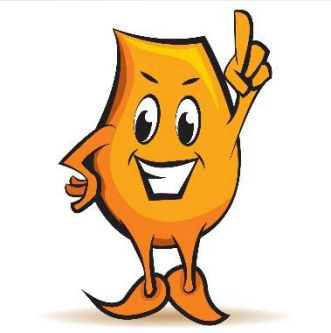
- работников служб (отделов) охраны труда организации за:

- несвоевременный контроль проведения: инструктажей, обучения, проверки знаний требований охраны труда;

- несвоевременную проверку знаний;

- несвоевременное: составление поименного списка работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру в текущем году; составление и согласование календарного плана прохождения работниками периодического медицинского осмотра;

- неосуществление контроля за прохождением работниками периодического медицинского осмотра в сроки, установленные календарным планом-графиком.



Если на непосредственного руководителя подразделения должностной инструкцией или трудовым договором возложена обязанность по осуществлению отстранения от работы, то за ее неисполнение или ненадлежащее исполнение виновного работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

Отстранение по инициативе работодателя может быть обжаловано работником в:

- инспекцию по труду;
- комиссию по трудовым спорам;
- суд.

Признание данными инстанциями подобных действий работодателя незаконными влечет выплату работнику средней заработной платы за время отстранения. Кроме того, в этом случае работник вправе потребовать в суде компенсации причиненного ему морального вреда.

Государственный инспектор труда в рамках своих полномочий может привлечь к административной ответственности лиц, виновных в нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; **на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.**

Ответственность за незаконное отстранение от работы

Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Отстранение от работы, на время которого не начисляется заработная плата, будет признано незаконным, если работодатель нарушит порядок, установленный ст. 76 ТК РФ, то есть отстранит работника по основаниям, не предусмотренным в указанной статье или же произведет отстранение без достаточных на то оснований. Поэтому очень важно позаботиться о составлении необходимых документов, подтверждающих наличие обстоятельств, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

Кроме того, ответственным работникам, которые в соответствии с локальными нормативными актами наделены правом по оперативному отстранению работников от работы с последующим уведомлением вышестоящего должностного лица или руководителя организации, следует помнить, что отстранение без достаточных оснований влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Контактная информация управления по труду:
Страница управления по труду размещена на портале Администрации города Сургута по адресу: http://www.admsurgut.ru/ (Главная страница → Городская власть → Администрация → Структурные подразделения → Управление по труду)
Адрес: 628408, Тюменская область, ХМАО-Югра, г. Сургут, ул. Энгельса, 8

№ п/п	ФИО	Должность	Кабинет	Телефон	Адрес электронной почты
1.	Кузнецова Галина Михайловна	Начальник управления по труду	524	522-412	kuznetsova_gm@admsurgut.ru
Отдел социально-трудовых отношений					
2.	Серебренникова Светлана Федоровна	Начальник отдела	522	522-134	serebrennikova_sf@admsurgut.ru
3.	Третьякова Людмила Михайловна	Специалист-эксперт	522	522-411	tretyakova_lm@admsurgut.ru
4.	Иконникова Екатерина Валерьевна	Главный специалист	522	522-134	ikonnikova_ev@admsurgut.ru
5.	Маникина Татьяна Александровна	Главный специалист	521	522-195	manikina_ta@admsurgut.ru
6.	Миннигалиева Светлана Газимовна	Ведущий специалист	521	522-195	minnigalieva_sg@admsurgut.ru

Управление по труду Администрации города Сургута приглашает работодателей и специалистов отдела кадров муниципальных организаций к сотрудничеству, взаимодействию и обмену опытом по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Методическое пособие разработал: главный специалист отдела социально-трудовых отношений управления по труду Маникина Татьяна Александровна