**В каких случаях работник может быть отстранен от работы?**

Согласно статье 49 ТК по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день(смену)работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой статьи 49 ТК.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 ТК.

Таким образом, отстранение от работы - это временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей уполномоченным должностным лицом. Отстранение от работы, как правило, означает прекращение начисления заработной платы, однако не прекращает трудовых правоотношений.

Отстранение от работы допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, оно не является мерой дисциплинарного взыскания, так как не указано в статье 198 ТК.

Требование об отстранении от работы может быть предъявлено соответствующими государственными органами, которым предоставлено такое право.

Отстранение от работы всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора либо возвращением на прежнюю работу.

Отстранение от работы не является препятствием для расторжения трудового договора по желанию работника, а при наличии оснований и по инициативе нанимателя.

Отстранение от работы не ставится в зависимость от того, по какой причине работником не выполнены соответствующие требования. В то же время при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата как за простой. Оплата времени простоя производится по правилам статьи 71 ТК.

До принятия решения об отстранении должно быть зафиксировано основание для отстранения, а для отстранения издается приказ, в котором указываются срок отстранения, его основание, сохранение заработной платы (если это предусмотрено законом).

В случае незаконного отстранения от работы должностные лица несут материальную ответственность и обязаны возместить ущерб, нанесенный организации в связи с оплатой вынужденного прогула.

Об отстранении от работы запись в трудовую книжку работника не производится.