**В Роструде разъяснили, в каких случаях сотрудника могут отстранить от работы**

Многие полагают, что отстранение от работы — это практически то же, что и увольнение. Но это неверно. В чем различие этих понятий, кто и на каком основании может не допустить сотрудника к выполнению своих обязанностей, а также какие специалисты в первую очередь рискуют на время остаться не у дел, разъяснил Роструд в докладе за III квартал 2022 года. Документ размещен на официальном сайте ведомства.  
  
ПЬЯНЫЕ, НЕДОСТАТОЧНО ЗНАЮЩИЕ И БЕСПРАВНЫЕ — СВОБОДНЫ  
  
Как говорится в документе, отстранение от работы, согласно статье 76 Трудового кодекса РФ, — это временный запрет по веским причинам. Очень важно, что такое решение работодатель должен подтвердить с помощью документов, к примеру, медицинского заключения или другого источника доказательств.  
Также в докладе описаны случаи, когда работодатели обязаны не допускать к работе сотрудников. В первую очередь — если желающий поработать находится в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Нельзя доверить выполнение обязанностей и работникам, которые не прошли обучение по охране труда.  
Кроме того, есть специальности, обладатели которых должны периодически проходить медицинское и психиатрическое обследование, а также вакцинацию. Это касается работников медицинских организаций, образовательных учреждений, транспорта, пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений. Так что медиков, которые вовремя не подтвердили прохождение аккредитации или обязательной вакцинации, руководитель не вправе допускать к работе. Как и учителей общеобразовательной школы, если они не прошли своевременно психиатрическое освидетельствование.  
Отстранить от работы придется и сотрудников, у которых прекратилось или приостановлено действие лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия или другого специального права на срок более двух месяцев.  
  
ОТДЕЛЬНОЙ СТРОКОЙ  
  
Есть еще несколько случаев, которые выделены в документе Роструда как отдельные категории.  
Так, иностранцев могут временно не допустить к выполнению обязанностей из-за истекшего срока действия трудового патента или документа, подтверждающего официальное нахождение в России, к примеру, вида на жительство.  
Шахтерам нельзя позволять спускаться под землю, если они игнорируют правила и технику безопасности, к примеру, собираются работать без каски. Спортсмены могут остаться не у дел в случае спортивной дисквалификации, а кадастровые инженеры — если не пройдут обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации или будут исключены из саморегулируемой организации этих специалистов.  
В зоне риска и сотрудники организаций, связанных с образованием, воспитанием, развитием несовершеннолетних, а также с медицинским обеспечением, социальной защитой и социальным обслуживанием. Они могут временно остаться без работы, если руководство получит от правоохранительных органов информацию об уголовном преследовании таких специалистов за преступления против жизни, здоровья, достоинства или половой неприкосновенности личности.  
  
БЕЗ ЖЕЛАНИЯ, НО В ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ  
В отличие от увольнения, при отстранении от работы трудовой договор с сотрудником не расторгают. Его временно, но в принудительном порядке не допускают к выполнению своих обязанностей. До того момента, пока причины рабочей проблемы не будут устранены. А вот мнение и желание сотрудника в подобной ситуации значения не имеют и даже не требуется его письменного согласия.  
Это мнение подтвердила член Комитета палаты по труду, социальной политике и делам ветеранов Светлана БЕССАРАБ. Она отметила, что у работодателя есть обязанность соблюдать правила безопасности труда и обеспечить сохранность здоровья своих сотрудников. «Поэтому для предотвращения негативных последствий для жизни и здоровья работников, имущества компании и применяется такой способ воздействия на нерадивого сотрудника. И направлено это прежде всего на обеспечение безопасности», — подчеркнула парламентарий.  
Инициаторами подобной меры в разных случаях может быть не только работодатель, но и государственный инспектор труда, судья или следователь, главный государственный санитарный врач и представители арбитражного суда. При этом в период прекращения обязанностей заработная плата работнику не начисляется. Правда, есть исключения. К примеру, если последний не прошел обучение и проверку знаний по охране труда или обязательный медосмотр не по своей вине. Вынужденное свободное от работы время ему оплатят как за простой.