**Что значит «Отстранен»?**

Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).

Отстранение от работы - вынужденная мера, к которой прибегает наниматель для предотвращения тех негативных последствий, которые могут возникнуть в результате выполнения работником, подлежащим отстранению, порученной ему работы.

В соответствии с ч. 4 ст. 49 ТК наниматель обязан отстранить работника от работы по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством.

Также обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника (ч. 6 ст. 49 ТК):

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

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

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо 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 (ч. 7 ст. 49 ТК).

Кроме того, наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин (ч. 5 ст. 49 ТК, подп. 3.4 п. 3 Декрета Президента республики Беларусь № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

Особенность отстранения заключается в том, что оно носит временный характер. В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями (например, ОР - отстранение от работы).

Само отстранение работника от работы и последующий его допуск к работе, в обязательном порядке оформляются приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица (ч.ч. 1, 10 ст. 49 ТК).

За фактически отработанное время, предшествующее отстранению, заработная плата работнику должна начисляться и выплачиваться в общем порядке, а за время отстранения от работы заработная плата, соответственно, не начисляется и не выплачивается (за исключением случая, когда отстранение произошло не по вине работника (ч. 8 ст. 49 ТК).

Главный государственный инспектор

Кричевского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда Е.А. Искарёва