

рассматриваемой области, мы видим, что закон всегда требует «дать родителям шанс».

#### Библиографический список

1. Фролов А.И. Лишение родительских прав. Ограничение родительских прав. - Санкт-Петербург, 2015;

2. Комментарий к Семейному кодексу РФ : 2-е издание ; под общей редакцией доктора юр. наук, профессора С.А. Степанова ; О.Г. Алексеева, Л.В. Заец, Л.М. Звягинцева. - М. : Институт частного права, 2010;

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017);

4. Обзор практики разрешения судами споров, связанных с воспитанием детей (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 20.07.2011) // СПС "Консультант Плюс";

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.05.1998 № 10 (ред. от 06.02.2007 г.) "О применении судами законодательства при разрешении споров, связанных с воспитанием детей" // СПС "Консультант Плюс";

6. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 29.07.2018);

7. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.07.2018);

8. Пурге А. Р. Проблемы правоприменительной практики лишения и ограничения родительских прав // Молодой ученый. — 2014. — № 14;

9. Обзор судебной практики по гражданским делам, связанным с воспитанием детей / материалы рубрики «Судебная практика», 2018 г. (Электронный ресурс) // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ // <http://www.garant.ru>;

10. Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 30 июля 2012 г. по делу № 33-2028 (Электронный ресурс) // СПС "Консультант Плюс";

11. Апелляционное определение Рязанского областного суда от 10 июня 2015 года по делу № 33-1177 (Электронный ресурс) // СПС "Консультант Плюс";

12. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2015 года по делу №33-12281 (Электронный ресурс) // СПС "Консультант Плюс".

## ПОНЯТИЕ, ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ОТСТРАНЕНИЯ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ.

*Ярошук Богдан Леонидович*

*Магистрант 2 курса, кафедры гражданского права*

*Юридического института Иркутского государственного университета, г. Иркутск*

### АННОТАЦИЯ

В данной работе рассматриваются случаи отстранения работника от исполнения трудовых обязанностей. Особое внимание уделено порядку отстранения работника от работы. Определено и сформулировано понятие «отстранение от работы».

### ABSTRACT

This article discusses cases of employee's discharge from work. Particular attention is paid to the order of removal of the employee from work. Formulated and proposed the concept of suspension from work.

**Ключевые слова:** Отстранение от работы, работник, работодатель, трудовое право, договорные правоотношения, трудовой договор.

**Keywords:** Suspension from work, employee, employer, labor law, contractual relations, employment contract.

Под отстранением от работы в науке трудового права понимается приостановление действия трудового индивидуального правоотношения, причем не абсолютное, а когда не выполняется главное условие трудового договора — трудовая функция работника [Ставиский П.Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы // Правоведение. 1982. № 1. С. 68.].

При этом отстранение от работы не прекращает трудового правоотношения, оно лишь приостанавливает выполнение работником своей трудовой функции, подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка и т. п., а также реализацию ряда прав работника [Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013. 673 с. Серия: Бакалавр. Углубленный курс. С. 295.].

Трудовой кодекс Российской Федерации включает в себя ст. 76 «Отстранение от работы», которая содержит перечень случаев, при которых работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника. При всем при этом, законодатель не дает легального определения такого понятия, как «отстранение от работы».

Основная цель отстранения от работы — это воспрепятствование выполнению работником обусловленной трудовым договором трудовой функции.

Норма, закрепленная в ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации, носит императивный характер и не оставляет выбора ни работодателю, ни работнику, которые, следуя данной норме закона, обязаны ей подчиниться: работодатель даже при отсутствии желания должен воспрепятствовать продолжению работником выполнения своей тру-

довой функции, а работник обязан работу прекратить, даже если он с этим решением работодателя не согласен.

Отстранение от работы – временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации, в других законах и иных нормативных правовых актах.

Согласно ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

— появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

— не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций [Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации: постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29// Рос.газ. 2003. 22 февр];

— не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, был установлен Приложением 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 "Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения этих осмотров (обследований)" [Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения этих осмотров (обследований): приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 августа 2004 г. № 83//Рос.газ. 2004. 28 окт.]. Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" [О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании":

постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 //Собрании Актов Президента и Правительства РФ.1993.№ 18. Ст. 1602.];

— при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. В таком случае необходимо руководствоваться положениями ст. 73 ТК РФ. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, но отказывается от перевода либо такая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан отстранить работника на весь указанный в медицинском заключении срок с сохранением места работы (должности). В этом случае в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если же работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Исключение сделано для руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. Если указанные лица по медицинскому заключению нуждаются во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы они могут быть отстранены от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения заработная плата им не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до 2 месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. В этом случае работника необходимо отстранить от работы, если его невозможно перевести с 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. 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 требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Так, согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вправе предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об отстранении от должности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Например, положение ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", устанавливающей, что лица, являющиеся 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, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний [О санитарно – эпидемиологическом благополучии населения: федер. закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ// Рос.газ. 1999. 06 апр.]. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию;

— в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Например, ст. 348.5 ТК РФ установлено, что работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

— спортивная дисквалификация спортсмена;

— требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям. При этом за спортсменом сохраняется часть заработка в размере, определяемом трудовым договором, но не менее установленного ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выявлении одного из указанных обстоятельств работник отстраняется от работы (не допускается к работе) до их устранения. Например, если работник появился на работе в состоянии алкогольного опьянения, его необходимо отстранить от работы именно в этот день и нельзя продлить отстранение до даты наложения дисциплинарного взыскания (если таковое будет применено) в соответствии со ст. ст. 192 - 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные пределы очерчены законодателем исчерпывающим перечнем оснований, при наступлении которых работодатель должен в силу закона реализовать обязательность соответствующего предписания об отстранении работника от работы.

Работодатель не имеет права по своему усмотрению «придумать» дополнительные основания для отстранения, помимо предусмотренных действующим законодательством. При определении законности отстранения от работы органы, рассматривающие трудовые споры, прежде всего проверяют, соблюдены ли работодателем соответствующие пределы обязательности при принятии решения об отстранении от работы, предусмотренные законом.

Исследование оснований, закрепленных в ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации, с которыми закон связывает юридическую обязанность работодателя отстранить работника от выполнения работы, которая обусловлена трудовым договором, позволяет сделать единственно возможный вывод: в целях предупреждения риска угрозы для жизни и здоровья как самого работника, так и других лиц, а также нормальных жизненных условий населения или его части, который может возникнуть, если не воспрепятствовать продолжению работы в каждом из случаев, о которых говорится в ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации. Такой вывод подтверждается и тем, что продолжительность периода, в течение которого работник не допускается к выполнению своей трудовой функции (т. е. период отстранения от работы), ограничен временем сохранения указанной выше угрозы.

На основе анализа содержания норм, регулирующих отстранение от работы, считаю необходимым предложить следующее определение понятия отстранения от работы. Отстранение от работы — это обязанность одной стороны трудового договора (работодателя) воспрепятствовать выполнению другой стороной трудового договора (работником) его трудовой функции, оговоренной в трудовом договоре, при наступлении случаев, указанных в законе, с целью предупреждения риска возникновения угрозы для жизни и здоровья работника и других лиц, а также угрозы для нормальных жизненных условий населения или его части в процессе трудовой деятельности.

Основания, по которым работника могут не допустить к работе, те же, что для отстранения. Они перечислены в статье 76 Трудового кодекса. Например, если работник появился в пьяном виде не на своем рабочем месте, а на территории предприятия и еще не успел приступить к работе, работодатель должен оформить документы о недопущении такого сотрудника к работе. Состояние алкогольного опьянения в этом случае должно быть подтверждено как медицинским заключением (в результате медицинского освидетельствования), так и другими доказательствами, например показаниями других работников, записями камер видеонаблюдения и пр [Румынова В.В. Как уволить работника за нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения. [электронный ресурс]. URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=7683>. (дата обращения: 01.03.2017).].

Исходя из вышеизложенного можно сказать, что сущность отстранения от работы заключается в

активном действии работодателя: он отстраняет работника от работы в случаях, установленных законом.

Документальное оформление отстранения работника от работы зависит не только от того, какие правила установлены в организации инструкцией по делопроизводству, но и от основания отстранения. Кроме того, в отдельных отраслях экономики предусмотрены упрощенные процедуры отстранения (например, в организациях транспорта, общественного питания, производства пищевых продуктов и т.д.).

По общему правилу решение работодателя об отстранении работника от работы (не допущении к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации. Несмотря на то, что такой приказ принимается к учету бухгалтерией (поскольку приостанавливается выплата заработной платы), его унифицированная форма пока не утверждена Госкомстатом России. Следовательно, организации должны составлять данный документ самостоятельно.

Что необходимо отразить в таком приказе? Прежде всего, нужно перечислить обстоятельства, послужившие основанием отстранения работника, а также документы, которые подтверждают такие основания. Согласно части второй статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Если на момент составления приказа этот срок возможно определить, то его желательно указать в приказе. Например, это возможно в случае отстранения работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также тогда, когда срок отстранения указан в постановлении (ином акте) органа или должностного лица, уполномоченного в соответствии с законодательством требовать от работодателя отстранения работников от работы.

Также имеет место быть несоблюдение порядка отстранения. Данное нарушение имеет обыкновение быть выражено в несоблюдении работодателем требования законодательства предлагать работнику временно перевестись на другую должность, выполнять иную работу. Такое требование установлено лишь для случаев необходимости отстранения работника по медицинским показаниям на основании медицинского заключения, а также на основании приостановки у работника действия определенного права/разрешения на выполнение работы.

Особой популярностью также пользуется отсутствие подписи работника в ознакомлении с приказом об отстранении, равно как и отсутствие ознакомительной подписи в приказе о последующем допуске к работе. Между тем отсутствие ознакомления работника с этими документами лишает работодателя в дальнейшем доказательств в суде. Работник, не ознакомленный с приказом об отстра-

нении, в котором указан и срок отстранения, и порядок оплаты, и требования работодателя, например, пройти медосмотр, на вполне законных основаниях не выполняет требования приказа. Не ознакомление же работника с приказом о допуске к работе не дает работодателю подтверждения, что работник ознакомлен с днем выхода на работу. В связи с этим дальнейшее его отсутствие на работе не может быть расценено работодателем как прогул. При отказе работника от подписания вышеуказанных документов необходимо составить комиссионный акт об отказе работника от ознакомления/подписания соответствующего приказа.

При временном отстранении и допуске к работе не делают запись в трудовую книжку сотрудника и личную карточку работника. Период, на который сотрудник был отстранен от работы, не входит в стаж, необходимый для предоставления отпуска (ч. 2 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не всегда время отстранения можно ограничить конкретной датой. Так, постановление о временном отстранении обвиняемого от должности, выносимое судом, преследует цель воспрепятствования обвиняемому уничтожить доказательства либо иным способом помешать установлению истины вовремя производства по уголовному делу. Срок действия постановления о временном отстранении обвиняемого от должности определяется обстоятельствами уголовного дела, личностью обвиняемого, а следовательно время отстранения может продлиться вплоть до вынесения приговора и вступления его в законную силу. Временное отстранение от должности может быть также снято (отменено) и в ходе производства по уголовному делу — тогда, когда в применении этой меры отпадает необходимость. Согласно части 4 статьи 114 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации временное отстранение обвиняемого от должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, прокурора. В этом случае определить время отстранения в приказе проблематично.

То же следует сказать и в отношении работника, являющегося носителем возбудителей инфекционных заболеваний и отстраненного на основании постановления государственного санитарного врача: работник отстраняется от работы до полного излечения.

В ряде случаев указание времени отстранения может быть и нецелесообразным. Так, если в приказе об отстранении от работы работника, не прошедшего периодический медицинский осмотр, будет указана дата, до которой работник отстраняется (т.е. установлен срок, в течение которого работник должен пройти осмотр), то в том случае, если работник и до установленной в приказе даты не пройдет осмотр (независимо по каким причинам), работодатель будет вынужден выпустить новый приказ об отстранении работника от работы или о продлении действия приказа об отстранении от работы, что приведет к неоправданному увеличению документооборота.

Помимо перечисленных сведений в приказе об отстранении работника от работы желательно дать распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения. Если приказом оформляется отстранение от должности, то в нем следует указать, кто будет исполнять обязанности отстраняемого работника.

Для отдельных отраслей законодательство предусматривает упрощенную процедуру оформления. Это вызвано тем, что при наличии ряда обстоятельств, например таких, как появление работника в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) требуется оперативное решение вопроса об отстранении. В таких организациях отстранение, как правило, осуществляется работником медицинской службы на основании результатов предрейсового (предполетного, предсменного) осмотра, фиксируемых в журнале или книге регистрации случаев отстранения от рейсов (полетов, смен). Однако, несмотря на это, все равно требуется своего рода «санкция» руководителя организации или соответствующего должностного лица, поскольку отстранение от работы связано с приостановлением начисления заработной платы.

Для того, чтобы оперативно принимать решения об отстранении работников от работы по основаниям, предусмотренным законодательством, в локальных актах организации желательно определить схему отстранения. Например, определить правомочия непосредственного руководителя работника по отстранению последнего в случае его появления на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также вменить в обязанность уведомление вышестоящего должностного лица о факте отстранения. Подобной схемой отстранения могут быть определены форма, содержание и сроки уведомления.

Но как быть, если в приказе время окончания отстранения определено не конкретной датой, а обусловлено совершением определенного действия (например, работник отстранен до прохождения планового медицинского осмотра)? Следует ли издавать приказ о прекращении отстранения от работы (о допуске к работе)? Да, особенно, если за время отстранения заработная плата не начислялась. Однако, для выпуска этого приказа требуется подтверждение, что основания отстранения отпали. Так, если работник был отстранен от должности постановлением суда, а затем в организацию поступило постановление прокурора об отмене временного отстранения от должности, то работодатель в приказе с аналогичным наименованием («об отмене временного отстранения от должности») разрешает работнику приступить к исполнению своих должностных обязанностей со ссылкой на постановление прокурора.

Если приказ об отстранении работника, не прошедшего проверку знаний норм по охране труда составлялся, например, на основании предписания инспектора государственного надзора или по требованию специалиста службы охраны труда, то такой приказ будет действовать до прохождения ра-

ботником проверки знаний. Документом, подтверждающим факт, что работник прошел проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, является протокол заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников. В данном случае в приказе о допуске работника к работе или прекращении (отмене) отстранения следует указать дату и номер протокола.

При оформлении допуска к работе работников, отстраненных по требованиям уполномоченных органов и должностных лиц, следует учитывать, что формальным основанием для допуска работника является отмена требования, адресованного работодателю. Большинство нормативных правовых актов, устанавливающих правила направления требований и предписаний об отстранении от работников указанными органами и должностными лицами, как правило, определен порядок отмены таких требований и предписаний. Но в любом случае, работодателю следует уточнить у должностного лица, направившего такое требование (предписание, постановление), каким образом будет отменяться это требование [Глушко В. И. Отстранение от работы: процедура и порядок оформления // Кадры предприятия. 2003. № 5. С. 17.].

На практике нередко допуск работника к работе после его отстранения оформляется изданием приказа об отмене ранее изданного приказа об отстранении. По общему правилу, если приказ изменяет, отменяет или дополняет ранее изданный документ или какие-то его положения, то один из пунктов распорядительной части текста должен содержать ссылку на отменяемый документ (пункт документа) с указанием его даты, номера и заголовка; текст пункта должен начинаться словами «Признать утратившим силу ...». Данный подход не совсем оправдан, поскольку таким способом может быть оформлен не только допуск работника к работе, но и отмена неправомерного отстранения работника от работы, т.е. отмена приказа об отстранении с момента его издания.

Второй подход, который с юридической точки зрения считается более правомерным, заключается в издании приказа о прекращении (об отмене) отстранения. Если в приказе об отстранении содержалось указание бухгалтерии о не начислении заработной платы, то в приказе об отмене следует снять это распоряжение.

Таким образом, во-первых, отстранить работника от работы (не допускать к работе) может только работодатель (одновременно это является и его обязанностью), в том числе тогда, когда отстранение работника вызвано инициативой представителей публичной власти.

Во-вторых, оно направлено в большинстве случаев не на преобразование вытекающих из условий договора прав и обязанностей, а на их приостановление, при этом трудовой договор сохраняет силу.

В-третьих, отстранение можно одновременно рассматривать и как закрепленную нормами трудового права длящуюся во времени процедуру, результат ее осуществления, выражающийся в недопущении работника к рабочему процессу.

В-четвертых, отстранение не является мерой ответственности работника и поэтому не требуется всякий раз устанавливать (доказывать) его вину, поскольку некоторые основания для отстранения представляют собой обстоятельства, не зависящие от сторон.

Трудовой договор, предусматривая индивидуализацию условий труда каждого работника, порождает трудовое правоотношение, сторонами которого выступают работодатель и работник, существующее в течение всего периода осуществления последним трудовой деятельности. Содержание права на свободный труд предполагает стабильность не только трудового договора как правовой формы его реализации, но и каждого из его условий. В этой связи актуальность данной темы обусловлена необходимостью выявления пределов легальной возможности работодателя отказать работнику в предоставлении работы, обусловленной трудовым договором, путем отстранения от нее и правового оформления данного действия.

Отстранение от работы в указанном механизме выполняет, прежде всего, упреждающую функцию, которой далеко не исчерпывается весь комплекс проблем, возникающих в связи с реализацией работодателем юридической обязанности (а в некоторых случаях и права) на законное лишение работника возможности трудиться. Поэтому правовая природа отстранения от работы, особый характер жизненных обстоятельств (мотивов, причин), его вызывающих, и возможные правовые последствия, как показывает опыт их регулирования, нуждаются в более глубоком исследовании данного явления.

Трудовое законодательство, предусматривая основания и порядок отстранения от работы, прежде всего, должно исходить из того, что его основной целью является закрепление системы гарантий, обеспечивающих действие и реализацию права

трудиться, а также запрещения изменения в одностороннем порядке условий трудового договора.

#### Список литературы:

1. Глушко, В. И. Отстранение от работы: процедура и порядок оформления / В. И. Глушко // Кадры предприятия. - 2003. - № 5. - С. 17 - 20.
2. Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации: постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29// Рос.газ. - 2003. - 22 февр.
3. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения этих осмотров (обследований): приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 августа 2004 г. № 83//Рос.газ. - 2004. - 28 окт.
4. О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании": постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 //Собрании Актов Президента и Правительства РФ. - 1993. - № 18. - Ст. 1602.
5. О санитарно - эпидемиологическом благополучии населения: федер.закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ// Рос.газ. - 1999. - 06 апр.
6. Румынова, В.В. Как уволить работника за нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения.[электронный ресурс]. - URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=7683> (дата обращения: 01.03.2017).
7. Ставиский, П.Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы / П. Р. Ставицкий// Правоведение. - 1982. - № 1. - С. 68.
8. Трудовое право России. Учеб. для бакалавров / под общей редакцией Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013. 673 с. Серия: Бакалавр. Углубленный курс.