

Отстранение от работы

В соответствии с подпунктом 3.4 пункта 3 Декрета № 5, руководителям организаций предоставлено право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

Таким образом, в статью 49 Трудового кодекса внесены изменения в части ее приведения в соответствие с нормами Декрета № 5.

Наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы в указанных случаях до устранения соответствующих нарушений.

Кроме того, для уточнения порядка отстранения работника от работы в данной статье дается определение термина «отстранение от работы», а также уточняется порядок ознакомления работника с принятым в отношении него решением об отстранении.

Так, отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными статьей 49 Трудового кодекса.

В статье также уточняется, что отстранение от работы оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица с указанием причины отстранения от работы.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись не позднее следующего дня, являющегося для работника рабочим.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Допуск к работе работника, отстраненного от работы, также оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица.