

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Отстранить нельзя оставить:**где поставить запятую в трудовых отношениях?**

Заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Иркутской области Р. В. Радушевский напомнил, в каких случаях работодатель вправе отстранить сотрудника от работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Отстранение от работы — это временное недопущение сотрудника к выполнению его трудовых обязанностей. Такая мера применяется только при наличии четких оснований, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

Разберем ключевые ситуации, когда работодатель вправе принять подобное решение:

1. Состояние опьянения. Сотрудника можно отстранить, если он появился на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт опьянения подтверждается медицинским заключением, иными допустимыми доказательствами (например, актами, свидетельскими показаниями).

2. Нарушение требований охраны труда. Отстранение возможно в следующих случаях:

- непрохождение обучения и проверки знаний по охране труда. Если сотрудник не прошел обучение не по своей вине, период отстранения оплачивается как простой.

- неиспользование СИЗ. Если работник не применяет выданные ему средства индивидуальной защиты (СИЗ) при работах с вредными/опасными условиями или в особых температурных условиях.

- непрохождение медосмотра. Речь идет о предварительном или периодическом обязательном медицинском осмотре, который обязателен по закону.

3. Медицинские противопоказания. Если по результатам медицинского заключения выявлены противопоказания к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, сотрудник подлежит отстранению. Заключение должно быть оформлено в установленном порядке.

4. Требования уполномоченных органов. Работодатель обязан отстранить сотрудника по требованию инспектора труда, судьи, главного государственного санитарного врача и других уполномоченных лиц/органов.

5. Иные случаи. Отстранение допускается и в других ситуациях, прямо предусмотренных законодательством.

Важные последствия отстранения. Заработная плата за период отстранения не начисляется. Время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отстранение — это не дисциплинарное взыскание, а вынужденная мера, направленная на предотвращение рисков для работника, окружающих и производственного процесса. Работодатель обязан действовать строго в рамках закона и документально фиксировать основания для отстранения.

Государственная инспекция труда
в Иркутской области

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ

**Налоговая задолженность
взыскивается в новом порядке**

Согласно федеральному закону от 31.07.2025 № 287-ФЗ налоговая задолженность физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, взыскивается в новом порядке — внесудебном (кроме случаев, когда требования налогового органа спорны).

Так, налогоплательщику направляется требование об уплате задолженности. Оно придет в личный кабинет налогоплательщика, через портал «Госуслуги» или по почте заказным письмом. В случае если в указанный срок долг не погашен, налоговым органом не позднее шести месяцев с даты истечения срока исполнения требования принимается решение о взыскании задолженности. При отсутствии от налогоплательщика возражений долг взыскивается во внесудебном порядке.

Вместе с тем, основным принципом новых условий бесспорного порядка взыскания является сохранение обязательности судебной процедуры в случаях несогласия физического лица с долгом. Если налогоплательщик не согласен с суммой долга, он имеет право в течение 30 дней подать заявление о перерасчете или жалобу. При подаче возражений предусмотрено обязательное приостановление взыскания спорных налогов.