

Задание 1

А. Укажите, ставится ли печать на следующих документах.

1. Платежные документы, по которым организация перечисляет денежные средства. – **Ставится**. Исключение – заявки на кассовый расход, которые оформляют госучреждения.
2. Бланки строгой отчетности. – **Ставится**. Исключение из этого правила составляют БСО без реквизита «печать», утвержденные федеральными органами исполнительной власти.
3. Акт о приемке выполненных работ. – **Не ставится**, Утвержденной формы акта нет. А для «первички», которой нет в альбомах унифицированных форм, печать не является обязательным реквизитом (п. 2 ст. 9 Федерального закона от 21.11.96 № 129-ФЗ).

В. Определите, какие ошибки допущены в следующих фразах, исправьте их.

1. Благодаря умелому руководству, в истекшем году прибыль возросла почти вдвое.
2. Мы были вынуждены задать интересующие нас вопросы по телефону.
3. Изменение графика отпусков нежелательно.

Задание 2

Токарь Зосимов К.Н. не был допущен до работы мастером участка в связи с тем, что явился на работу в состоянии опьянения. На следующий день Зосимову К.Н. было заявлено, что по распоряжению начальника цеха он отстраняется от работы до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.

1) Кто и в каких случаях в соответствии с законодательством имеет право отстранить работников от работы?

Работодатель вправе отстранить работника от работы (не допускать до работы) в случае появления его на работе в состоянии опьянения. Но отстранение (не допуск) производится только до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Поэтому если на следующий день работник был трезв, то отстранение (не допуск) на следующий день незаконно. Это будет вынужденный прогул по вине работодателя с компенсацией неполученного заработка согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ

Отстранение от работы - временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно производится по основаниям, указанным в ТК, и в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению. В то же время отстранение от работы в случаях, предусмотренных законодательством, - это не право работодателя, а его обязанность.

Наиболее типичные основания отстранения от работы перечислены в ст. 76 ТК. К ним относятся:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт такого состояния подтверждается медицинским заключением или соответствующим актом, который подписывается должностным лицом и лицами, являющимися свидетелями данного обстоятельства;
- непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Согласно ст. 214 ТК работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Невыполнение этой обязанности исключает возможность продолжения работы;
- непрохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Перечень категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний и в целях охраны здоровья населения, содержится в ст. 213 ТК;
- выявление в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- приостановление действия на срок до 2 месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Перечень оснований отстранения от работы, предусмотренный ст. 76 ТК, не является исчерпывающим. В этой же статье указано, что могут быть и другие основания, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2) Правомерны ли действия руководства в данной ситуации?

При всех основаниях работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы. Это означает, что при отстранении от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии работник отстраняется только на тот день, когда он находился в таком состоянии.

В данной ситуации действия руководства были не правомерны, т.к. работник должен быть отстранён только на тот день, когда он находился в состоянии алкогольного опьянения. На следующий день Зосимов должен был приступить к работе.