Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Пушкарь, Яна Анатольевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

185

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Пушкарь, Яна Анатольевна

ВВЕДЕНИЕ Стр. 3

Глава 1. Историко - правовое и сравнительное исследование отстранения работника от работы. Стр. 9

§ 1. Понятие и цели отстранения от работы. Оф д

§2. История развития законодательства об отстранении работника от работы. С1!5- 23

§3. Сравнительный анализ норм об отстранении работника от работы по законодательству Российской £гр 37-50 Федерации и стран СНГ в постсоветский период.

Глава 2. Отстранение работника от работы по инициативе работодателя. итР'

§1. Отстранение работника от работы в случае появления его в состоянии алкогольного, наркотического или иного ^^ 51.77 токсического опьянения.

§2. Отстранение работника от работы, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков ^^ 73.92 в области охраны труда.

§3. Отстранение от работы работника в случае непрохождения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования или выявления. противопоказаний для Стр. 93-120 выполнения трудовой функции.

§4. Отстранение работника от работы в случае приостановления действия его специального права, ^^р 121-132 необходимого для выполнения трудовой функции.

Глава 3. Отстранение от работы по инициативе органов и лиц, не являющихся стороной трудового Стр. 133-162 правоотношения.

§1.Отстранение от работы по требованию уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ органов.

§2. Отстранение от работы по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными Стр. 145-151 нормативными правовыми актами РФ.

§3. Отстранение от работы в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными Стр. 152-162 нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения"

Актуальность темы диссертационного исследования.

Трудовое законодательство - одна из ведущих отраслей российского права. Выделившись из гражданского права, оно изначально ставило перед собой «защитные» цели, стремясь установить и гарантировать соблюдение трудовых прав граждан.

В настоящее время, ориентируясь на идеи правового государства, трудовое право стремится разработать правовые механизмы, способные сбалансировать интересы работников и работодателей. Во многом эта задача была достигнута с принятием действующего Трудового кодекса Российской Федерации и ряда изменений и дополнений к нему. Однако некоторые из имеющихся положений данного закона по-прежнему нуждаются в тщательном исследовании, так как регулируемые ими вопросы весьма значимы как для науки трудового права, так и для правоприменительной практики. Одним из них является подинститут отстранения работника от работы.

Отстранение от работы в механизме правового регулирования выполняет, главным образом, предупредительную функцию. Правовая природа отстранения от работы, жизненные обстоятельства (мотивы, причины), его вызывающие, и возможные правовые последствия требуют выяснения особенностей его правового регулирования (определения круга лиц и органов, имеющих право требовать отстранения от работы), а также оснований такого отстранения.

Устанавливая возможность и случаи отстранения от работы, трудовое законодательство Российской Федерации, прежде всего, гарантирует реализацию и действие во времени права на труд и невозможность изменения в одностороннем порядке условий трудового договора.

Регулирующая роль трудового договора проявляется в конкретизации и соответственно индивидуализации условий труда каждого работника1. Являясь юридическим фактом (актом), он порождает трудовое правоотношение, юридическим содержанием которого являются трудовые права и обязанности сторон.

1 Гейхман B.JI., Дмитриева И.К. Трудовое право. - М., 2002, с. 108.

Содержание права на труд позволяет говорить о стабильности не только трудового договора как формы реализации права на труд, но и отдельных его условий. В этой связи подлежат выяснению пределы возможностей работодателя и их реализации в случае приостановления условий трудового договора таким правовым явлением как отстранение от работы.

Нормы об отстранении работника от работы, главным образом, рассмотрены в ст.76 Трудового кодекса Российской Федерации. Однако в первую очередь следует отметить, что в данной норме не исчерпывающим образом перечислены обстоятельства, которые могут послужить основанием для отстранения. Также здесь нет указания и на то, являются ли уважительными причины, которые были в основе, например, того, что работник не прошел медицинское обследование или не был должным образом ознакомлен с правилами охраны труда. Таким образом, независимо от уважительности причин работодатель обязан произвести отстранение. Тем не менее, законодатель указывает, что в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Таким образом, причины отстранения от работы на произошедшие по вине работника и на не зависящие от него всё же разграничиваются.

Данный пример иллюстрирует некоторые неточности правовой конструкции исследуемого в диссертационной работе подинститута, что, на наш взгляд, требует внимания со стороны науки трудового права и подтверждает актуальность избранной темы исследования.

Основной целью работы является всестороннее исследование значения и сущности такого правового явления как отстранение от работы, причин его вызывающих, порядка и правовых последствий его осуществления, путей его дальнейшего законодательного регулирования. Задачами исследования является научная разработка указанных вопросов для более широкого уяснения целевой направленности отстранения от работы как необходимого элемента организации трудового процесса. На основе обобщения правоприменительной практики автором предложены основные направления эффективного применения исследуемого пединститута в современных условиях.

Методологической основой диссертационного исследования являются методы общенаучного познания: законы формальной логики, анализ и синтез, метод перехода от общего к частному и др., а также специально - правовые методы: историко-правовой анализ, метод сравнительного правоведения, обобщение правоприменительной практики, социологических и статистических данных. Для формулирования научных понятий и при внесении предложений по изменению и дополнению трудового законодательства использовались технико - юридический метод и правила лингвистики.

Теоретическая основа работы представлена трудами ученых в области общей теории права и государства, конституционного, трудового, гражданского и других отраслей права, а также работы в области социологии.

В основу диссертационного исследования положены теоретические труды следующих ведущих представителей науки трудового права: Н.Г.Александрова, М.И.Бару, И.С. Вольберг, ЛЛ.Гинцбург, С.Ю.Головиной, К.П.Горшенина, К.Н.Гусова, В.М. Догадова, А.Д.Зайкина, П.Д. Каминской, Р.ЗЛившица, С.П.Маврина, М.В. Молодцова, В.И.Никитинского, Ю.П.Орловского, А.С.Пашкова, В.А.Процевского, Г.С.Скачковой, О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой, Л.С.Таля, В.Н.Толкуновой, К.П.Уржинсокого, Е.Б.Хохлова, Б.А.Шеломова, А.Г. Юрьевой и др.

Нормативную правовую основу диссертационного исследования составляют акты Международной Организации Труда, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, соглашения и коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка организаций.

Научная новизна и практическая значимость диссертационной работы состоит в том, что в ней предпринята попытка детально исследовать правовое регулирование норм об отстранении от работы в области трудового права и тем самым решить одну из актуальных задач, имеющих существенное теоретическое и практическое значение. Практические результаты исследования заключаются в предложениях по изменению и дополнению трудового законодательства. Выводы диссертанта могут быть использованы в практической деятельности работодателей, основные положения работы могут быть учтены в процессе законотворчества, а также использованы в дальнейших исследованиях данной темы.

На защиту выносятся следующие теоретические положения и практические предложения:

• Трудоправовые категории «отстранение от работы», «недопущение к работе» и «приостановление работы» необходимо разграничивать и рассматривать как самостоятельные, обособленные попятия, которые объединяет фактор временного неисполнения работником работы без прекращения действия трудового договора. Однако в первом и втором случае оно обусловлено обстоятельствами, предусмотренными в законе (ст.76 ТК РФ), а в третьем - зависит от волеизъявления работника. Недопущение к работе предполагает, как правило, последующее обязательное предоставление работы, обусловленной трудовым договором. Последствиями же отстранения от работы могут быть как возвращение на прежнюю работу, так и перевод на другую работу или увольнение.

• Отстранение работника от работы - это временное приостановление работником выполнения трудовой функции по распоряжению работодателя или по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, в целях предотвращения наступления возможных неблагоприятных последствий и профилактики правонарушения, как правило, сопровождающееся приостановкой выплаты заработной платы. Эта предупредительная мера всегда носит временный характер и независимо от длительности отстранения оно не может являться самостоятельным основанием для прекращения трудового договора.

• Причиной отстранения от работы должно являться изменение не личностных, а профессиональных качеств работника.

• Поскольку ст.76 ТК РФ содержит существенный пробел в виде отсутствия указания на её цели, предлагается изложить часть первую данной статьи в следующей редакции: «С целью предупреждения возможности наступления вредных, опасных для жизни и здоровья работника, организации или общества последствий работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в следующих случаях» .

• Предлагается дополнить статью 76 ТК РФ следующими основаниями отстранения работников: работодатель вправе отстранить от работы (не допускать к работе) работника, задержанного по месту работы в момент совершения административного или уголовного правонарушения и подтвержденного заключением соответствующего полномочного органа до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; работодатель обязан отстранить работников, не прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в случае, если деятельность работника связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

• Представляется необходимым обязать органы милиции доставлять работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения на освидетельствование по заявлению работодателя, то есть включить в функции органов милиции такую обязанность.

• Предлагается дополнить указанное в ст.76 ТК РФ основание отстранение в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения словами «подтвержденным медицинским заключением в установленном законом порядке».

• Считаем необходимым закрепить норму, согласно которой в случае признания в судебном порядке отстранения работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, незаконным по причине нарушения проводившими освидетельствование медицинскими работниками Инструкции о порядке проведения освидетельствования, и подтвержденном региональной контрольной комиссией медицинского освидетельствования, медицинское учреждение, в котором проводилось такое освидетельствование, возмещает работнику заработок, не полученный за весь период отстранения его от работы.

• Представляется целесообразным определять время отстранения работника от работы на основании медицинского заключения.

• Правомерно закрепить отказ работника при поступлении на работу от обучения безопасным методам и приёмам работ обоснованным отказом работодателя в приёме на работу; обязанность обучения безопасным методам и приёмам работ считать существенным условием трудового договора.

Апробация результатов диссертационного исследования заключается в том, что выводы диссертанта, его предложения по внесению изменений и дополнений в трудовое законодательство обсуждались на кафедре трудового права Академии труда и социальных отношений.

Основные положения диссертации изложены в опубликованных автором работах.

Структура диссертации определена её целями и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, включающих десять параграфов, заключения, списка использованных нормативных правовых актов и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Пушкарь, Яна Анатольевна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Право на труд - одно из важнейших конституционных прав гражданина в Российской Федерации, главной формой реализации которого служит трудовой договор. С момента его заключения гражданин становится работником конкретной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство, а также действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации. Все они должны соответствовать нормам Трудового кодекса Российской Федерации, призванного детально регулировать взаимоотношения участников трудового процесса.

Будучи важнейшим источником российского трудового права, Кодекс, в целом, последовательно и логично регулирует взаимодействие субъектов трудового правоотношения, однако, тем не менее, не решает многие вопросы. Так на сегодняшний день ни законодательство о труде, ни судебная практика не выработали понятия отстранения от работы. В юридической литературе по этому вопросу так же нет единства взглядов, из-за чего нередко возникают ошибки в правоприменительной практике. Зачастую расширительно толкуются нормы, определяющие случаи и порядок отстранения от работы; нередко отстранение от работы отождествляется с переводом, перемещением или увольнением.

Для закрепления необходимых понятий, в частности, понятия отстранения от работы, в трудовое законодательство, необходима их разработка на уровне теории трудового права. Однако названная проблема длительное время не получала специального освещения на диссертационном или монографическом уровне несмотря на то, что ведущие специалисты в области трудового права неоднократно отмечали необходимость разработки данной концепции, а базовые теоретические исследования в данной области во многом устарели1. Исследованию правовой природы, истории, понятия, содержания и оснований

1 См.: Вольберг И. С. Отстранение от работы по советскому трудовому праву.— Учен. зап. Таджикского унта, 1955. Т. 8; Пашков А. С. Последствия незаконного отстранения от работы. — «Правоведение», 1957, № 1; Уржинский К. Отстранение от работы. — «Советская юстиция», 1962, № 15—16; Эпштейн А. Отстранение от работы. — «Советская юстиция», 1967, № 8; Деревянно Г. Отстранение от работы водителей транспорта. — «Советская юстиция», 1969, №9; Явич Ю. П., Нефедов В. И. Отстранение от работы членов судового экипажа. — Труды ЦНИИМФ. Морское право. Вып. 162. Л., 1972. отстранения работника от работы посвящена данная диссертационная работа. Представляется необходимым изложить некоторые ключевые выводы исследования.

Подводя итог анализу понятия и целей отстранения работника от работы мы пришли к выводу о необходимости внесения предложения о закреплении в Трудовом кодексе Российской Федерации следующего определения понятия отстранение от работы: это временное приостановление работником выполнения трудовой функции по распоряжению работодателя или по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, в целях предотвращения наступления возможных неблагоприятных последствий и профилактики правонарушения, сопровождающееся приостановкой выплаты заработной платы.

В связи с чем, абзац первый статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации, предлагается изложить в следующей редакции:

Работодатель обязан в случае, если работник приступил к выполнению трудовой функции отстранить его от работы, а в случае, если работник еще не приступил к ее выполнению не допускать его к работе в следующих случаях.».

Рассмотрев такое основание отстранения работника от работы, как появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, мы пришли к выводу о целесообразности редакционного и смыслового уточнения данной нормы, в связи с чем предлагаем изложить следующим образом: работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или иного опьянения, подтвержденного медицинским заключением в установленном законом порядке.

Важным выводом исследования является то, что 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. Срок отстранения от работы (недопущения к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, определяется также на основании медицинского заключения по результатам освидетельствования. В связи с этим предлагается пункт 13 Временной инструкции Минздрава СССР от 01.09.1988 № 06-14/33-14 «О порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения» дополнить абзацем следующего содержания: «В случае если целью освидетельствования является установление факта нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в заключении необходимо указать срок, по истечении которого уровень алкогольных, наркотических или психотропных веществ в крови понизится до установленной нормы, в соответствии с которым работодатель вправе принять решение о необходимом периоде отстранения работника от работы».

В целях гарантирования механизма реализации предусмотренной трудовым законодательством нормы об отстранении работника, находящегося в состоянии опьянения от работы, предлагается дополнить пункт 11 статьи 11 Закона Российской Федерации от 18.04.1991 «О милиции»1. В связи с этим после слов «предоставлено право доставлять в медицинские учреждения либо в дежурные части органов внутренних дел и содержать в них до вытрезвления лиц, находящихся в общественных местах в состоянии опьянения и утративших способность самостоятельно передвигаться или ориентироваться в окружающей обстановке, либо могущих причинить вред окружающим и (или) себе, а находящихся в жилище — по письменному заявлению проживающих там граждан, если есть основания полагать, что поведение указанных лиц представляет опасность для их здоровья, жизни и имущества» статью дополнить словами «а также доставлять по заявлению работодателя к месту проведения медицинского освидетельствования работника, находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения для установления факта соответствующего опьянения».

Предлагается также внести дополнение во Временную инструкцию Минздрава СССР от 01.09.1998 № 06-14/33-14, дополнив ее пунктом 19 следующего содержания:

В случае признания в судебном порядке отстранения работника от работы появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения незаконным по причине нарушения проводившими

1 Закон РФ от 18.04.1991 № 1026-1 «О милиции» (с изм. на 25.07.2002) // «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 1991, № 16, Ст. 503. освидетельствование медицинскими работниками Инструкции о порядке проведения освидетельствования, и подтвержденном региональной контрольной комиссией медицинского освидетельствования, медицинское учреждение, в котором проводилось такое медицинское освидетельствование, возмещает работнику его заработок, не полученный за весь период отстранения его от работы».

Анализируя различные основания отстранения работника от работы, предусмотренные ст. 76 ТК РФ, мы пришли к выводу о необходимости внесения изменений и дополнений не только в перечень указанных оснований, в частности, указав, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный (предварительный) или периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование при осуществлении деятельности, связанной с источником повышенной опасности, с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также при работе в условиях повышенной опасности.

Полагаем также необходимым внести изменения в ст. 81 Кодекса, предусмотрев, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий, а также отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, если это является обязательным допуском к работе.

Отказ или уклонение работника без уважительных причин от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра или от обязательного психиатрического освидетельствования при осуществлении деятельности, связанной с источником повышенной опасности, с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также при работе в условиях повышенной опасности также должно быть закреплено в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Представляется необходимым также закрепить право работодателя на расторжение трудового договора в случае отстранения работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения в случае, если он отказывается от прохождения медицинского освидетельствования.

Поскольку в ходе исследования мы неоднократно отмечали несоответствие корреспондирующих друг другу норм, считаем необходимым привести их в соответствие. Так, например, следует внести дополнения в статью 34 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, включив в нее обязанность работника, появившегося на работе в состоянии опьянения по требованию работодателя проходить медицинское освидетельствование с целью установление факта нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

На наш взгляд, эти и другие теоретические и практические предложения, изложенные в диссертационном исследовании, могут способствовать уточнению применения трудоправовой конструкции отстранения работника от работы. В свою очередь это позволит устранить имеющиеся разночтения в понимании и использовании рассмотренной правовой нормы и повысить уровень гарантий соблюдения законных прав и интересов сторон трудового правоотношения.

168

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Пушкарь, Яна Анатольевна, 2007 год

1. Кодекс законов о труде Украинской ССР при переходе республики к рыночной экономике».

2. Кодекс законов о труде Российской Федерации. Официальный текст по состоянию на 1 декабря 2000 года. М.: ИНФРА. М), 2001. - 96 с. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 № 174-ФЗ // СЗ РФ, 2001, № 52, Ст. 4929.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, "Российская газета", 31 декабря 2001 г. N 256.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // «СЗ РФ», 2002, № 1. Ст. 1.

5. Закон СССР от 15.07.1970 «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР, 1970. № 29. Ст. 265.

6. Закон СССР «О народном контроле» от 30.11.1979 г., Ведомости Верховного Совета СССР, 1979, № 49, ст. 840. v Закон РФ от 18.04.1991 № Ю26-1 «О милиции» (с изм. на 25.07.2002) // «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 1991, № 16, Ст. 503.

7. Закон Украины от 20 марта 1991 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Украины «О занятости населения» 1991 г.

8. Закон Республики Беларусь «О занятости населения», 1991 г.

9. Закон Киргизии от 18 декабря 1992 г. о внесении дополнений и поправок в КЗоТ Киргизской ССР.

10. Закон Российской Федерации от 02 июля 1992 № 3185-1 «О психологической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // "Ведомости СНД и ВС РФ", 1992, № 33, ст. 1913.

11. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» ,1992 г.

12. Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах», 1992 г.

13. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» 1993 г.

14. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах», 1993 г.

15. Основы законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993г. № 4462-1, "Российская газета" от 13 марта 1993 г.

16. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (Закон Российской Федерации от 22 июля 1993 № 5487-1 (с изм. на 02.12.2000)//«Ведомости СНД и ВС РСФСР», 1993,№33,Ст. 1318.

17. Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», 1994 г.

18. Закон Украины «Об отпусках» 1996 г.

19. Федеральный закон от 02 мая 1997 № 76-ФЗ «Об уничтожении химического оружия» // СЗ РФ, 1997, № 18, Ст. 2105.

20. Федеральный закон от 08 января 1998 № 2-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // СЗ РФ, 1998, № 2.

21. Федеральный Закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве ипрофессиональных заболеваний» (в ред. от 25 октября 2001 г.) // СЗ РФ, 1998, №31, Ст. 3803.

22. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", "Российская газета", 6 апреля 1999 г.

23. Инструкция о наследственных пошлинах и наследственных имуществах, переходящих к государству», утв. Декретом СНК РСФСР от 18 мая 1923, СУ РСФСР,1923, № 59. Ст. 565.

24. Правила о примирительно третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утв. Постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 29 августа 1928 г., СЗ СССР, 1928, № 56, Ст. 495.

25. Указ Президиума ВС СССР от 20.05.1974 «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // «Свод законов СССР», т. 2, с. 450, 1990.

26. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 1998 № 691 «Об утверждении перечня наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсов, подлежащих контролю в Российской Федерации» // СЗРФ 1998, № 27, Ст. 3198.

27. Положение о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 № 78 «О федеральной инспекции труда» // СЗ РФ, 2000, № 6.

28. Разъяснения НКТ РСФСР от 21 мая 1925 г. «О порядке применения п. «д» ст. 47 КЗоТ», СУ РСФСР, 1925, № 14, Ст. 315.

29. Устав о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР от 31 июля 1964г., СП СССР, 1964, № 13, ст. 91.

30. Приказ Минтранса России от 09.03.1995 № 27 // «Российские вести», 1995, № 129.

31. Приказ Минздрава России от 21 марта 2000 № 101 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия» // Опубликован не был.

32. Приказ Минсвязи России от 18 мая 2001 № 137 «О повышении ответственности руководителей организаций за соблюдением правил и норм охраны труда в отрасли «Связь» // Опубликован не был.

33. Постановление Минтруда от 13 января 2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» // «Российская газета», 2003, № 35.

34. Приказ Минтранса России от 22.04.2003 № 3417 // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», 2002, № 21.

35. Приказ Минсельхоза России от 20 июня 2003 № 889 «Об утверждении Правил по охране труда в растениеводстве» // «Российская газета» (специальный выпуск), 2003, № 120/2.

36. Межотраслевая типовая инструкция по охране труда для работников, занятых проведением работ по пайке и лужению изделий, утв. постановлением Минтруда России от 17 июля .2003 № 55 // Опубликован не был.

37. Приказ Минздрава России от 14 июля 2003 № 308 «О медицинском освидетельствовании на состояние опьянение» // «Российская газета», 2003, № 147.

38. Постановление Главного санитарного врача Российской Федерации от 231декабря 1998// «Охрана труда и социальное страхование», 1998, № 7, С. 90

39. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 08 ноября 2001 № 31 «О введении в действие Санитарных правил» // «Российская газета», 2001 № 247.

40. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 № 44 «О введении в действие Санитарноэпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.1178-02» // «Российская газета», 2002, № 234.

41. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 13 января 2005 № 0100/63-05-32 «О порядке применения приказа Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83» // «Здравоохранение», 2005, № 5.

42. Приказ Комитета здравоохранения Правительства г. Москвы от 20 октября 1998 № 6201 «Об аналитической диагностике наркотических средств, психотропных и других токсических веществ в организме человека» // Опубликован не был.

43. Бюллетень Верховного Суда РСФСР, 1978 № 7, с. 12 -13. Бюллетень Верховного Суда РСФСР, 1980, № 7 с. 8 9. Бюллетень Верховного Суда РФ, 2004, № 6

44. ЧС, Приказ ООО «Тюменьтрансгаз» от 08.07.2003 № 134 // Опубликован не был.

45. Список использованной литературы.

46. Абалдуев В. А. Отстранение от работы: Концепция и состояние правового регулирования // Правовая политика и правовая жизнь. -2001 № 1. - С. 45

47. Административное право. М., 1970, с. 165.

48. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: дис.канд. юрид. наук. Москва, 2003. С. 124.

49. Большой словарь официальных юридических терминов, М., Экономика, 2001, с. 235.

50. Большой юридический словарь. Под. Ред. Сухарева А .Я., М., Норма, 1999, с.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>