

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И МЕРАХ, ПРИНИМАЕМЫХ В ОТНОШЕНИИ ВИНОВНЫХ ЛИЦ**

Примерное положение об ответственности работников за нарушение требований охраны труда и мерах, принимаемых в отношении виновных лиц (далее Примерное положение об ответственности) разработано Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан совместно с отраслевыми министерствами в целях реализации пункта 1.4. Протокола расширенного заседания Республиканской межведомственной комиссии по охране труда по вопросу: «О состоянии производственного травматизма в Республике Татарстан по итогам работы за 9 месяцев 2014 года», утвержденного первым заместителем Премьер-министра Республики Татарстан А.В. Песошиным от 26.11.2014 № АП-12-343.

**Цель:** Настоящее Примерное положение об ответственности разработано в целях предупреждения и снижения производственного травматизма, укрепления трудовой дисциплины, оперативного выявления и сокращения нарушений требований охраны труда, учета и анализа нарушений требований нормативных правовых актов по охране труда.

По данным Государственной инспекции труда в Республике Татарстан в период с 2010 по 2014 годы в ходе надзорных мероприятий было выявлено 60764 нарушений законодательства об охране труда.

Из них выявлено по вопросам:

- обучения и инструктирования работников по охране труда - 16069 нарушений;
- проведения медицинских осмотров работников - 3250 нарушений;
- обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты - 5617 нарушений;
- расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве — 3133 нарушений;
- дисциплины труда и трудового распорядка - 326 нарушений;
- другим вопросам охраны труда - 32369 нарушений.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об ответственности **не является нормативным правовым актом**, регулирующим правовые вопросы во взаимоотношениях между работодателем и работником в части установления ответственности работников за нарушение требований охраны труда и мер, принимаемых к ним, и носит **рекомендательный характер** при организации данного вопроса.
2. Примерное положение об ответственности содержит основные виды ответственности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и порядок их применения в организациях.
3. Примерное положение об ответственности может быть использовано работодателями в части организации вопросов, связанных с трудовой дисциплиной и ответственностью работников при соблюдении ими требований охраны труда (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

### ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ:

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Трудового кодекса РФ).

**Работодатель** - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 Трудового кодекса РФ).

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

**Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

**Система управления охраной труда** - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда- у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

**Несчастный случай на производстве** - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанности по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральным законом случаях, как на территории организации, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном организацией, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15. Трудового кодекса РФ).

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации и со статьей 50 Конституции Республики Татарстан **каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.**

Каждый работодатель согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязан обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, в том числе ознакомить работников с требованиями охраны труда. Работник в свою очередь обязан (ст. 21 Трудового кодекса РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации и трудовым договором (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

Соответственно, дисциплина работников включает в себя:

- неукоснительное соблюдение ими порядка и правил, установленных действующим законодательством;
- соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение ими обязательств по трудовому договору;
- своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителей.

Работники несут ответственность за соблюдение трудовой дисциплины, в части, состоящей в выполнении их непосредственных трудовых обязанностей, а работодатель отвечает за обеспечение дисциплины в полном объеме.

В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

При приеме на работу работник оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и **ответственность сторон** трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры **поощрения и взыскания**, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

Соблюдение трудовой дисциплины является необходимостью правильной организации труда работников, создания безопасных условий труда, профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, аварий, техногенных катастроф и т.п. В каждом втором несчастном случае в качестве основной причины на первый план выходит «человеческий фактор», отрицательное воздействие которого можно и нужно снизить поддержанием и укреплением дисциплины труда в организации. Развитие данного вопроса возможно путем разработки внутренних локальных нормативных актов, создания четкой системы контроля за состоянием дисциплины труда на производственных объектах. Правильное и обоснованное применение дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством, позволит избежать неблагоприятных юридических и финансовых последствий при увольнении виновных работников.

## **II. ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ, ДОПУСТИВШИХ НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ОБЩИЙ ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ**

### **Дисциплинарная ответственность**

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, которые определены трудовым договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, локальными нормативными актами организации, работодатель может применять три вида **дисциплинарных взысканий**, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2. В первую очередь, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодателю (его представителю) необходимо иметь подтверждающие факты, обстоятельства, действия (бездействия) работника, которые доказывали бы вину работника. Например, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, невыполнение распоряжения руководителя, нарушение трудовой дисциплины, неправомерные действия работника.

В рамках действующего законодательства к дисциплинарным проступкам также можно отнести:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- отказ работника от прохождения в рабочее время обучения и проверки знаний по охране труда, сдачи экзаменов по охране труда, прохождения соответствующих инструктажей по охране труда, обучения способам и приемам безопасного выполнения работ, если это является обязательным условием допуска к работе;
- неприменение или неправильное применение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), выданные ему в установленном порядке;
- вынос работником СИЗ за пределы территории работодателя по окончании рабочего дня;
- не своевременное информирование работником о выходе из строя, о неисправностях СИЗ работодателя;
- не своевременное извещение непосредственного руководителя или сокрытие факта несчастного случая на производстве;
- отказ работника от ознакомления под роспись с результатами специальной оценки условий труда;
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств, проводимых перед началом рабочего дня (смены, рейса) и после его окончания в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения и др.

3. Применение дисциплинарного взыскания к работнику должно осуществляться только работодателем или его представителем, уполномоченным принимать решение о приеме и увольнении работников (так как в качестве одного из дисциплинарных взысканий предусмотрено увольнение). Несоблюдение этого

требования при применении дисциплинарного взыскания наряду с другими нарушениями может повлечь за собой отмену данного взыскания.

4. Работодатель (его представитель) обязан лично до применения дисциплинарного взыскания на работника всесторонне и объективно разобраться в мотивах

и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме.

5. При применении дисциплинарного взыскания к работнику учитываются тяжесть, характер совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен. Обстоятельства дисциплинарного проступка могут быть

смягчающими дисциплинарную ответственность, и отягчающими дисциплинарную ответственность.

Так, например, **обстоятельствами, смягчающими дисциплинарную ответственность**, можно признать:

- раскаяние лица, совершившего дисциплинарный проступок;
- добровольное сообщение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, непосредственному руководителю подразделения (отдела, цеха, участка и т.п.), в чье подчинение входит работник, о совершенном дисциплинарном проступке;
- предотвращение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, вредных последствий дисциплинарного проступка;
- добровольное возмещение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, причиненного ущерба или добровольное устранение причиненного вреда;
- совершение дисциплинарного проступка в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- совершение дисциплинарного проступка несовершеннолетним;
- совершение дисциплинарного проступка беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка и т.п.

**Обстоятельствами, отягчающими дисциплинарную ответственность**, можно считать:

- повторное совершение дисциплинарного проступка;
- вовлечение несовершеннолетнего в совершение проступка;
- умышленное совершение противоправных действий;
- исполнение трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения либо отказ от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения при наличии достаточных оснований полагать, что лицо, совершившее дисциплинарный проступок, находится в состоянии опьянения и т.п.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который визируется

должностным лицом, составившим данный акт и присутствующими в произвольной форме (рекомендуемая форма акта в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению об ответственности).

Отказ работника дать объяснение в письменной форме или непредставление работником объяснения по каким-либо причинам не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

После получения объяснительной записки или составления акта об отказе предоставления объяснений, оформляется приказ (распоряжение) о применении соответствующего дисциплинарного взыскания (рекомендуемая форма приказа в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению об ответственности). В приказе могут отражаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество;
- должность работника, к которому применяется взыскание;
- наименование структурного подразделения, где работает работник;
- дисциплинарный проступок, совершенный работником со ссылками на локальный нормативный правовой акт, подтверждающий соответствующее нарушение (статья, раздел, пункт);
- обстоятельства совершенного проступка, степень его тяжести и вины работника;
- вид применяемого дисциплинарного взыскания к работнику.

Для издания приказа в качестве основания указываются реквизиты (номер, дата) локального документа, фиксирующего дисциплинарный проступок (служебная записка, докладная записка, акт и т.п.), объяснительной записки работника (акта об отказе предоставления объяснений).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания предъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт, в произвольной форме (рекомендуемая форма акта в Приложении № 3 к настоящему Примерному положению об ответственности).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением



случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Соответственно, одновременное применение к работнику выговора и увольнение за один и тот же проступок, не допускается.

8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9. Увольнение - крайняя мера дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора, возлагаемая работодателем за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Трудовым законодательством предусмотрено увольнение по следующим основаниям (ст. 81 ТК РФ) и может быть применено к работнику в случаях:

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий и в других случаях.

В части применения к работнику такого вида взыскания работодатель должен иметь факты и документы, подтверждающие вину работника в совершении грубого нарушения трудовых обязанностей.

Увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске **не допускается**.

Работодатель (его представитель) также документально подтверждает совершение дисциплинарного проступка, предусмотренного основаниями для увольнения работника. К примеру, докладной запиской, актом, решением комиссии, табелем учета рабочего времени, в котором фиксируется время прихода на работу, ухода с работы, опоздание и отсутствие в рабочее время.

Для привлечения к данному взысканию работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который визируется должностным лицом, составившим данный акт и присутствующими (рекомендуемая форма акта в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению об ответственности.). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения данного вида взыскания, то есть в данном случае увольнение работника будет правомерным.

В случае предоставления работником объяснительной с указанием причин, обстоятельств, повлекших к дисциплинарному проступку, работодатель, учитывая характер (смягчающие или отягчающие) данных фактов, принимает решение о применении или же неприменении данного взыскания.

При увольнении издаются приказы о применении взыскания и об увольнении работника, с которыми его ознакамливают под роспись. Затем издается приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора за соответствующий дисциплинарный проступок.

В завершение процедуры увольнения работодатель вносит в трудовую книжку сведения об увольнении работника с отражением основания. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в соответствующих учетных документах, которые ведутся у работодателя (личная карточка, книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них) (п. 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)). Также при увольнении работодатель осуществляет соответствующие выплаты, в том числе компенсационного характера согласно требованиям действующего законодательства и в установленные сроки.

**Важно!** Статьей 140 Трудового кодекса РФ установлено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится **в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены

не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения или же не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете, выплатить не оспариваемую им сумму.

10. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, которые содержат специальные требования в части применения дисциплинарного взыскания в отношении виновных лиц.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине неправомерно и влечет за собой признание приказа о применении дисциплинарного взыскания недействительным, так как не имеет правового статуса.

При нарушении работодателем установленного законодательством срока выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

**ВАЖНО!** Статьей 236 Трудового кодекса РФ установлено, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного

срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае нарушения порядка оформления дисциплинарных взысканий, установленного трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании статьи 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

## **Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

- по собственной инициативе;
- по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В данном случае существует необходимость издания приказа по данному факту с указанием причин, обстоятельств и оснований для снятия дисциплинарного взыскания досрочно. Работник ознакомливается с приказом под роспись.

## **Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

## **Отстранение от работы**

Трудовым законодательством предусмотрены случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух 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 Российской Федерации, 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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 иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 Трудового кодекса РФ).

### **Материальная ответственность**

Трудовым законодательством РФ предусмотрена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (ст. 243 Трудового кодекса РФ). Работник несет материальную ответственность в полном размере в соответствии с трудовым законодательством:

- за причинение ущерба работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- за умышленное причинение ущерба;

- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступных действий работником;
- за ущерб, причиненный в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом и др.

### Административная ответственность

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее-КоАП РФ) или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

Административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей (ст. 2.4. КоАП РФ).

Применение мер административной ответственности к работникам организаций, нарушившим требования охраны труда, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с КоАП РФ.

Ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ. Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

С 1 января 2015 года в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ вступили в силу изменения в КоАП РФ, предусматривающие усиление мер ответственности юридических лиц (работодателей) и должностных лиц (руководителей, работников) за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ:

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 статьи 5.27 и статьей 5.27.1. КоАП РФ, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.
2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -
- влечет наложение административного штрафа:
- на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
  - на **должностных лиц** - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.
3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -
- влечет наложение административного штрафа:
- на **должностных лиц** в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
  - на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.
4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27. КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -
- влечет наложение административного штрафа:
- на **должностных лиц** в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
  - на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.
5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 статьи 5.27, КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -
- влечет наложение административного штрафа:
- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
  - на **должностных лиц** - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
  - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
  - на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

#### Статья 5.27.1.

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 ст. 5.27.1 КоАП РФ,-

влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от ста тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или



административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. Руководители, работники других организаций, индивидуальные предприниматели, в случае совершения ими административного правонарушения, связанного с выполнением ими организационно-распорядительных либо административно-хозяйственных функций будут нести административную ответственность как должностные лица.

С 1 января 2015 г. срок давности для привлечения к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства увеличен в шесть раз - с двух месяцев до одного года (ст. 4.5 КоАП РФ).

### **Уголовная ответственность**

Уголовная ответственность предусмотрена статьей 143 Уголовного кодекса РФ. Данную ответственность могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 № 1 (ред. от 03.03.2015) «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ»).

В иных случаях лица, виновные в ненадлежащем выполнении своих служебных обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, могут нести ответственность за должностные преступления (например, за непринятие мер по разработке соответствующих инструкций, по созданию условий для выполнения правил и норм охраны труда, по осуществлению надлежащего контроля за их соблюдением).

**ВАЖНО!** Статьей 143 Уголовного кодекса РФ установлено:

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот

сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в статье 143 УК РФ понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Спецификой уголовной ответственности является то, что, в отличие от гражданско- правовой и административной, к уголовной ответственности могут быть привлечены только физические лица. К таковым относятся руководители организаций, лица, ответственные за соблюдение тех или иных правил безопасности, простые работники. Организации к уголовной ответственности в рамках российского уголовного права привлечены быть не могут.

### Депремирование

Система премирования является формой поощрения работников за достижение определенных результатов в работе. Премия является составляющим элементом системы оплаты труда. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и **системы премирования**, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Таким локальным нормативным актом может быть разработанное в организации положение об оплате труда работников и (или) положение о

премировании. Система премирования, включающая в себя расчет, основания начисления и уменьшения ее размера, периодичность и сроки выплаты, должна быть предусмотрена в положении об оплате труда организации. Данное положение должно содержать четко сформулированные условия (основания) предоставления поощрительных и стимулирующих выплат, зависящих от соблюдения (или) несоблюдения работником определенных условий, а также раздел «Депремирования работников, в том числе за нарушение требований охраны труда».

Процесс депремирования, то есть снижение размеров премий или лишение премии работников осуществляется по решению работодателя в связи с ненадлежащим исполнением работником трудовых обязанностей, в том числе нарушением им требований охраны труда.

Установление премии и ее снижение осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя организации.

#### **ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДОКУМЕНТЫ:**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конституция Республики Татарстан.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.
6. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
7. ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст).
8. ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» (утв. и введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 № 138-с