План

1 Обязанности работников в сфере трудовых отношений и охраны труда.

2 Ответственность работника в сфере трудовых отношений и охраны труда.

3 Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда.

**1 Обязанности работников в сфере трудовых отношений и охраны труда.**

Со своими обязанностями и функциональными правами работник знакомится при заключении трудового договора. Ставя свою подпись под трудовым договором, он тем самым принимает на себя перечисленные в договоре обязанности. Если должностная инструкция оформлена в качестве приложения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой его частью, необходимо, чтобы работник подписал и инструкцию. Нарушение требований охраны труда, в общем, должно рассматриваться как нарушение ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, как нарушение условий ТРУДОВОГО ДОГОВОРА со всеми вытекающими из этого последствиями.

Как правило, помимо своих конкретных обязанностей, работники должны:

- соблюдать дисциплину труда;

- своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий;

- использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей;

- соблюдать требования охраны труда, безопасности производственной деятельности и т.п.;

- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;

- беречь материальные ценности, оборудование, инструмент.

Должностными обязанностями специалистов наряду с выполнением конкретных функций, предусмотренных соответствующей квалификационной характеристикой должности, может быть предусмотрено обязательное соблюдение на каждом рабочем месте требований по охране труда. А должностными обязанностями руководителей – обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей и контроль над соблюдением ими требований нормативных правовых актов по охране труда.

Со своими обязанностями и функциональными правами работник знакомится при заключении трудового договора. Ставя свою подпись под трудовым договором, он тем самым принимает на себя перечисленные в договоре обязанности. Если должностная инструкция оформлена в качестве приложения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой его частью, необходимо, чтобы работник подписал и инструкцию.

Только с этого момента у работодателя есть юридические, официально документально оформлены основания требовать от работника исполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Такое право ему предоставлено ч.1 ст. 22 ТК РФ. Работнику же ч.2 ст. 21 ТК РФ предписывает добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей.

В случае если трудовой договор не заключен в письменной форме, перечень и объем трудовых обязанностей не согласованы (при этом не имеет значения, где они прописаны, в договоре или приложении к нему – должностной инструкции), то одним фактическим допущением работника к работе работодатель не сможет обосновать свою правоту (в суде) по требованию от работника исполнения возложенных на него устно обязанностей.

Каждый работник в сфере охраны труда имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Поскольку не существуют права без обязанностей, то любой работник в сфере охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При уклонении работника от прохождения медосмотра или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований, а также при не прохождении работником медосмотров администрация не должна допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Качественное выполнение всех работ требует, как показывает практика, глубокой внутренней мотивации работников.

**2 Ответственность работника в сфере трудовых отношений и охраны труда.**

Следует подчеркнуть, что, строго говоря, ответственность работников наступает за невыполнение любых своих трудовых обязанностей, в том числе по охране труда.

Работник, нарушающий требования охраны труда, фактически нарушает условия трудового договора с работодателем и должен быть уволен, т.е. понести самое страшное наказание в условиях рыночной экономики и безработицы.

Ответственность исполнителя простая – он отвечает только за себя.

В зависимости от характера и степени нарушений работники могут привлекаться к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности, а также к ним могут применяться меры общественного воздействия.

Ст. 419 «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ гласит, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Ответственность лиц, виновных за нарушение требований охраны труда, предусматривается не только ст.419 ТК РФ, но и Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст.5.27), УК РФ (ст. 143, 145, 216, 217, 219, 236, 237).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Работники – исполнители (рабочие) за нарушение правил и норм по охране труда, инструкций по охране труда, по безопасному ведению работ к дисциплинарной ответственности привлекаются как за нарушение трудовой дисциплины. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения или сдачи экзаменов по охране труда считается нарушением трудовой дисциплины, если это является обязательным условием допуска к работе.

Уголовная ответственность работников возникает, если деяние повлекло по неосторожности причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью человека, а также смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д. Материальная ответственность работников наступает при причинении ущерба работодателю.

Работник должен знать, за что и на основании чего он наказан. Наказание должно быть: объективным, адекватным проступку; по возможности, оперативным (по истечению 45 дней после проступка эффективность наказания практически становится равна нулю).

Широкое распространение на российских предприятиях получила разработка таких документов как «Положение о персональной ответственности за нарушение требований охраны труда». Грамотно разработанный документ с четкими критериями, а также механизмы доведения его до сведения всех работников и постоянного мониторинга за состоянием охраны труда дают возможность повысить уровень охраны труда.

Надо отметить, что критерии для разных категорий работников (исполнителей, специалистов, руководителей) разные.

Существующая практика показывает, что при нарушении работником требований охраны труда и последующем его наказании часто (практически всегда) санкции применяются и к его руководителю.

**3 Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда.**

Должностным лицом называют лицо, осуществляющие функции представителя руководства, занимающее временно или постоянно в государственных, общественных учреждениях, организациях и на предприятиях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административных функций, либо лицо, выполняющее эти функции по специальному полномочию.

В ходе выполнения своих должностных обязанностей необходимо:

1) соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством РФ;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

6) беречь имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

7) соблюдать трудовой распорядок;

8) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

9) соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены федеральными законами.

Ответственность лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, предусматривается ТК РФ (ст. 419), Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27), УК РФ (ст. 143, 145, 216, 217, 219, 236, 237).

Ст. 419 ТК РФ установлено, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

*Дисциплинарная ответственность* Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть применены и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется 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.

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

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, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или 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.

*Материальная ответственность* стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

*Гражданско-правовая ответственность* наступает для должностных лиц вследствие допущенных ими при выполнении (невыполнении) своих функций правонарушений, причинивших вред или нарушивших права тех или иных субъектов гражданского права. Восстановление этих незаконно нарушенных прав, возмещение имущественного вреда, принудительное исполнение невыполненной обязанности и составляет сущность гражданско-правовой ответственности, которая заключается в применении к правонарушителю установленных законом или договором мер воздействия, влекущих для него экономически невыгодные последствия имущественного характера.

Полное возмещение вреда – основной принцип гражданско-правовой ответственности (ст. 1064 ГК РФ). Возмещение убытков в некоторых случаях дополняется штрафными санкциями, например выплатой неустойки.

Защита нарушенных прав осуществляется судами общей компетенции, арбитражными и третейскими судами в особом процессуальном порядке с использованием норм Гражданского кодекса РФ.

Административная ответственность наступает для должностных лиц за совершение ими административных проступков, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях. Кроме того, эта ответственность может определяться указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными актами субъектов Федерации.

За совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

1) предупреждение (состоит в порицании и выносится в письменной форме);

2) административный штраф в форме денежного взыскания;

3) возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;

4) конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

5) лишение специального права, предоставленного физическому лицу (устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом судьей на срок не менее одного месяца, но не более двух лет);

6) административный арест (заключающийся в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества на срок до пятнадцати суток);

7) административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) дисквалификация;

9) административное приостановление деятельности.

Административные наказания в виде предупреждения или штрафа могут быть назначены судьей, органом или должностным лицом, уполномоченными решить дело об административном правонарушении. Остальные наказания назначаются судьей.

Формально только одна статья Кодекса РФ об административных правонарушения прямо говорит об охране труда, фактически – гораздо больше.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

*Уголовная ответственность* В соответствии со ст. 143 УКРФ «Нарушение правил охраны труда» нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого здоровью человека, наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.