

**ТЕМА 1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка**

**1.8.1. Обязанности работника в сфере трудовых отношений и охраны труда**

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

**1.8.1. Обязанности работника в сфере трудовых отношений и охраны труда**

В соответствии со ст. 21 и ст.214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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 здоровья людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или 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 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 Трудовым Кодексом 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.

---

### **1.8.2. 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.

Ответственность работников (руководителей, специалистов, исполнителей) является составной частью профилактических мер в сфере охраны труда и направлена на повышение эффективности работы 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. “За что же так строго?”, – может спросить российский работник, все еще живущий в обстановке почти полной безответственности. А за то, что рискующий в процессе труда своим здоровьем и жизнью работник рискует чужой (!) частной собственностью (ей работник является на период выполнения работ по договору с работодателем)– деньгами работодателя, а это самое страшное преступление в буржуазном обществе. Рисковать можно только своей собственностью!

Именно поэтому работодатель, если только он сам не толкает работника на нарушение правил безопасности, стремится максимально быстро избавиться от нарушающего инструкции по охране труда работника, способного принести существенные убытки. Зачем он работодателю, когда гораздо проще найти другого, более дисциплинированного и менее убыточного работника.

Ответственность исполнителя простая – он отвечает только за себя.

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

Статья 419 “Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права” главы 62 “ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА” Трудового кодекса гласит, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и 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 Трудового кодекса, Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 41), Уголовным кодексом РФ (ст. 143, 145, 216, 217, 219, 236, 237).

Основным для подавляющей массы работников, особенно работников-исполнителей, является дисциплинарная ответственность. 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 его 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 “Положений 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.