УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧУДПО «Ферт-Профи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В. Важинская

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ПЛАН – КОНСПЕКТ

проведения занятий по дисциплине «Трудовые отношения и охрана труда в частной охранной организации» повышения квалификации руководителей частных охранных организаций

Тема № 1 «**Нормативное регулирование трудовых отношений**»

Цель занятия: изучить законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые отношения и устанавливающие нормы по охране труда, ответственность за нарушения норм трудового законодательства.

Время проведения: 1 час

Метод проведения: лекция

Место проведения: учебный класс

Используемая литература:

1. Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».
2. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ «Уголовный кодекс Российской Федерации»
4. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010г. №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»
5. Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»
6. Постановление Минтруда РФ от 08.02.2000г. №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»
7. ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда»
8. ГОСТ 12.0.002-80 «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения»
9. Организационный момент -5 мин:

Проверка слушателей.

Объявление темы и цели занятия

П. Основная часть – 35 мин.

Объяснение нового материала:

1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые отношения и устанавливающие нормы по охране труда.
2. Ответственность за нарушение норм трудового законодательства.

Ш. Заключительная часть – 5 мин

Закрепление нового материала

Задание для самостоятельного изучения.

**Законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые отношения и устанавливающие нормы по охране труда**

**Руководителю каждого предприятия необходимо помнить, что обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, является обязанностью работодателя.**

**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.[[1]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%CE%F5%F0%E0%ED%E0_%F2%F0%F3%E4%E0#cite_note-amr-1)

Кроме того, охрана труда рассматривается в юридической литературе ещё с нескольких позиций:

1. Как основной принцип трудового права и трудовых правоотношений

2. Как система законодательных актов, а также предупредительных и регламентирующих социально-экономических, [организационных](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%80%D1%8F%D0%B4-%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA), технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, технических средств и методов, направленных на обеспечение безопасных условий труда. (ГОСТ 12.0.002-80)

Государственные нормативные требования охраны труда **обязательны** для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими **любых** видов деятельности (ст.211 ТК РФ).

Пунктом 3 статьи 37 Конституции РФ установлено право **каждого** на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Статья 219 Трудового кодекса устанавливает право работника:

1.   На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

2.   На получение достоверной информации от работодателя:

* об условиях и охране труда на рабочем месте,
* о существующем риске повреждения здоровья,
* о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

В соответствии с положениями статьи 209 Трудового кодекса, под охраной труда подразумевается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя:

* правовые,
* социально - экономические,
* организационно - технические,
* санитарно - гигиенические,
* лечебно - профилактические,
* реабилитационные,
* иные мероприятия.

Соблюдение требований охраны труда и контроль за их выполнением осуществляется работодателями в следующем порядке (ст.217 Трудового кодекса):

1.   В компаниях, занимающихся производством, с численностью сотрудников свыше 50 человек, необходимо:

* либо создать службу охраны труда,
* либо ввести должность специалиста по охране труда (с соответствующей подготовкой или опытом работы в данной сфере).

2.   В компаниях, занимающихся производством, с численностью сотрудников, не превышающей 50 человек, решение:

* о создании службы по охране труда,
* о введении должности специалиста по охране труда,

принимается с учетом специфики производственной деятельности такой компании.

3.   При отсутствии:

* службы охраны труда,
* штатного специалиста по охране труда,

осуществляют их функции и несут ответственность:

* работодатель - ИП (лично),
* руководитель организации,
* другой уполномоченный работодателем работник, организация, специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые по договору ГПХ.

В целях обеспечения:

* правильной организации системы охраны труда,
* безопасных условий труда, организации необходимо разработать локальные правовые акты по охране труда.

В соответствии со ст.8 Трудового кодекса, работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Эти локальные акты представляют собой правовую основу системы охраны труда в компании.

Так же эти нормативные акты могут помочь компании предотвратить несчастные случаи на производстве и значительно упростят процедуру рассмотрения таких случаев, если, не смотря на усилия работодателя, они будут иметь место.

Выполнение правил по охране труда обязательно как для работодателя, так и для работников организации.

В статье будут рассмотрены требования действующего законодательства к организации системы охраны труда на предприятиях, обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда, а так же методология составления правил и инструкций по охране труда.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

В соответствии со ст.211 Трудового кодекса, порядок:

* разработки,
* утверждения,
* изменения

подзаконных нормативных правовых актов, содержащих **государственные нормативные требования охраны труда**, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010г. №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся (п.2 Постановления №1160):

1.   Стандарты безопасности труда (ГОСТы).

2.   Правила и типовые инструкции по охране труда.

3.   Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы:

* санитарные правила и нормы,
* санитарные нормы,
* санитарные правила,
* гигиенические нормативы,

устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

При разработке правил по охране труда необходимо учитывать положения системы ГОСТов по безопасности труда.

В частности, требования ГОСТа 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда», целью которого является:

* содействие защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов,
* исключению несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом,
* профессиональных заболеваний на производстве.

ГОСТ 12.0.230-2007 содержит описание системы управления охраной труда в организации.

Согласно п.4 ГОСТ 12.0.230-2007, обеспечение охраны труда в организации, включая соответствие условий труда требованиям охраны труда, установленным национальными законами и иными нормативными правовыми актами, входит в обязанности работодателей.

В связи с этим работодатель должен продемонстрировать руководство и заинтересованность в деятельности по обеспечению охраны труда в организации и организовать создание системы управления охраной труда.

Основные элементы управления охраной труда:

* политика,
* организация,
* планирование и применение,
* оценка,
* действия по совершенствованию.

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

При организации службы охраны труда, производственная компания должна руководствоваться Постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000г. №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

В соответствии с п.1 Постановления №14, управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель.

Для организации работы по охране труда руководитель создает службу охраны труда.

Работники Службы в своей деятельности руководствуются (п.5 Постановления №14):

* законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда РФ и соответствующего субъекта РФ,
* соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым),
* коллективным договором,
* соглашением по охране труда,
* другими локальными нормативными правовыми актами компании.

**РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАИИ**

В качестве базы, при разработке правил по охране труда в компании, можно использовать порядок разработки:

* межотраслевых,
* отраслевых

правил по охране труда, утвержденный Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда (Постановление Минтруда РФ от 17. 12.2002г. №80).

Пунктом 3.2 данного Постановления рекомендуется следующий порядок:

1.   составление перспективного плана разработки новых, пересмотра или отмены действующих правил;

2.   утверждение технического задания на разработку правил;

3.   разработка проекта первой редакции правил и рассылка его на отзыв заинтересованным организациям;

4.   составление сводки отзывов от заинтересованных организаций и справки о разногласиях по проекту правил;

5.   подготовка проекта окончательной редакции правил.

Изложение требований правил по охране труда рекомендуется делать кратким и четким, исключающим возможность различного толкования.

В правилах следует закреплять новые требования по охране труда и стремиться к минимуму отсылок к другим документам (СНиПам, СанПиНам, ГОСТам и др.).

При необходимости, для полноты изложения вопроса, в правилах могут воспроизводиться отдельные положения актов законодательства РФ.

В виде приложений к правилам могут оформляться:

* таблицы,
* графики,
* карты,
* схемы,
* и т.п.

В межотраслевые и отраслевые правила по охране труда рекомендуется включать следующие главы:

1.   Общие требования.

В данном разделе указывается:

* сфера действия правил;
* описание опасных и вредных производственных факторов, характерных для данных производственных процессов;
* допускаемые действующими нормативными правовыми актами параметры опасных и вредных производственных факторов.

2.   Требования охраны труда работников при организации и проведении работ.

Этот раздел содержит:

* требования охраны труда, предъявляемые к организации производственных процессов;
* меры, исключающие непосредственный контакт работников в процессе труда с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими на них опасное или вредное воздействие;
* меры по удалению опасных и вредных веществ и материалов из рабочей зоны, а также меры по удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов;
* способы контроля и управления, обеспечивающие защиту работников и аварийное отключение оборудования, а также указания по применению средств индивидуальной защиты работников;
* способы своевременного уведомления о возникновении опасных и вредных производственных факторов на отдельных технологических операциях;
* меры по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных случаях;
* рациональную организацию труда и отдыха с целью профилактики монотонности и гиподинамии, а также ограничение тяжести труда.

3.   Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников.

В главе приводятся допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях (на площадках - для процессов, выполняемых вне производственных помещений) и на рабочих местах, а также параметры освещенности, температурного режима, влажности и других факторов.

4.   Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников.

В данном разделе приводятся общие требования, предъявляемые к оборудованию, отдельным его группам и видам, коммуникациям, их размещению, обеспечивающие охрану труда работников.

При необходимости в правила по охране труда могут быть включены и другие главы.

Проект окончательной редакции правил по охране труда до его подписания проверяется на соответствие законодательству РФ, а также правилам русского языка и визируется руководителем юридической службы, при его наличии.

**РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

Инструкции по охране труда являются одним из основных документов, регламентирующих технику безопасности труда в компании.

Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002г. №80 утверждены «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда», которые регламентируют:

* порядок разработки инструкций по охране труда,
* порядок утверждения инструкций по охране труда,
* требования к содержанию инструкций по охране труда.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из:

* должности сотрудника,
* профессии или вида выполняемой работы.

В соответствии с п.5.2. Разработка инструкции по охране труда для работника осуществляется с учетом статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Постановления №80, разработка инструкции по охране труда для работника осуществляется с учетом ст.212 Трудового кодекса РФ.

Положениями ст.212 ТК РФ установлено, что на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В связи с этим работодатель обязан обеспечить в числе прочих мер безопасности:

* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе:

* межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда),
* требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства.

Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Примерный вид титульного листа инструкций по охране труда для работников при их издании рекомендуется оформлять в соответствии с приложением №8, содержащемся в Постановлении №80.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают:

* безопасное ведение технологических процессов (работ),
* безопасную эксплуатацию оборудования.

Они разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

В соответствии с п.5.6 Постановления №80, проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель.

Пересмотр инструкций должен производиться **не реже** одного раза в 5 лет.

Так же инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

* при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
* изменении условий труда работников;
* внедрении новой техники и технологии;
* по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* по требованию представителей органов по труду субъектов РФ или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

У руководителя каждого подразделения должны храниться:

* действующие в подразделении инструкции по охране труда,
* перечень этих инструкций.

Инструкции по охране труда для работников могут быть:

* либо выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже,
* либо вывешены на рабочих местах или участках,
* либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

Рекомендуемые формы журналов учета:

* инструкций по охране труда для работников,
* учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации,

приведены в приложениях №9 и №10 в Постановлении №80.

Методические рекомендации, утвержденные Постановлением №80, регламентируют так же разработку и утверждение:

* межотраслевых,
* отраслевых

типовых инструкций по охране труда.

Разработка межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда осуществляется на основе:

* действующих законов и иных нормативных правовых актов;
* изучения вида работ, для которого инструкция разрабатывается;
* изучения условий труда, характерных для соответствующей должности, профессии (вида работ);
* определения опасных и вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
* анализа типичных, наиболее вероятных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* определения наиболее безопасных методов и приемов выполнения работ.

4.3. Требования, предъявляемые к подготовке межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда, аналогичны требованиям, предъявляемым к подготовке межотраслевых и отраслевых правил по охране труда.

Требования, предъявляемые к подготовке межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда, аналогичны требованиям, предъявляемым к подготовке межотраслевых и отраслевых правил по охране труда.

В межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда рекомендуется включать разделы:

1. Общие требования охраны труда.

В разделе отражаются:

1.1.  Указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка.

1.2. Требования по выполнению режимов труда и отдыха.

1.3. Перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы.

1.4. Перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами.

1.5.  Порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента.

1.6. Правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

2.  Требования охраны труда перед началом работы.

В данный раздел включаются:

2.1. Порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты.

2.2. Порядок проверки исправности:

* оборудования,
* приспособлений и инструмента,
* ограждений,
* сигнализации,
* блокировочных и других устройств,
* защитного заземления,
* вентиляции,
* местного освещения
* и т.п.

2.3. Порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты).

2.4. Порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

3. Требования охраны труда во время работы.

Данный раздел может предусматривать:

3.1. Способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов.

3.2. Требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты).

3.3. Указания по безопасному содержанию рабочего места.

3.4. Действия, направленные на предотвращения аварийных ситуаций.

3.5. Требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

В этой главе рекомендуется излагать:

4.1. Перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие.

4.2. Действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций.

4.3. Действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья.

5. Требования охраны труда по окончании работы.

Здесь рекомендуется отражать:

5.1. Порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры.

5.2. Порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности.

5.3. Требования соблюдения личной гигиены.

5.4. Порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

При необходимости в типовую инструкцию по охране труда можно включать и другие разделы.

В разделе "Требования охраны труда по окончании работ" рекомендуется отражать:

4.5. В тексте межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда делается минимум ссылок на какие-либо нормативные правовые акты, кроме ссылок на правила, на основании которых они разработаны. В инструкциях не следует применять слова, подчеркивающие особое значение отдельных требований (например, "категорически", "особенно", "обязательно", "строго", "безусловно" и т.п.), так как все требования инструкции выполняются работниками в равной степени.

В тексте инструкций по охране труда делается минимум ссылок на какие-либо нормативные правовые акты, кроме ссылок на правила, на основании которых они разработаны.

В инструкциях не следует применять слова, подчеркивающие особое значение отдельных требований (например, "категорически", "особенно", "обязательно", "строго", "безусловно" и т.п.), так как все требования инструкции выполняются работниками в равной степени.

Замена слов в тексте инструкции буквенным сокращением (аббревиатурой) может быть допущена при условии его предшествующей полной расшифровки.  
Если безопасность выполнения работы обусловлена определенными нормами, то их указывают в инструкции (величина зазоров, расстояния и т.п.).

Сроки действия межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда устанавливаются с учетом сроков действия соответствующих правил по охране труда.

**Обратите внимание:** *После того, как в организации будут разработаны и утверждены правила и инструкции по охране труда, с ними необходимо ознакомить каждого сотрудника под роспись.*

## **Ответственность за нарушение трудового законодательства**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА** — вид юридической ответственности, к которой привлекаются [*юридические лица*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5%20%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE/) и [*физические лица*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A4%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5%20%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE/) за допущенные ими нарушения [*трудового законодательства*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/) (ТЗ).

Лица, виновные в нарушении ТЗ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются в порядке, установленном ТК РФ и иными ФЗ, к [*дисциплинарной ответственности*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/), а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

**Дисциплинарная ответственность** [*работника*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA/) наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Такие противоправные действия работника в соответствии со ст. 192 ТК РФ именуются [*дисциплинарным проступком*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%BA/), за совершение которого [*работодатель*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C/) вправе применить к работнику [*дисциплинарное взыскание*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B2%D0%B7%D1%8B%D1%81%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/) как морально-правового характера (замечание, выговор), так и исключительное (увольнение по соответствующим основаниям). В соответствии со ст. 81 ТК РФ [*трудовой договор*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80/) с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае нарушения работником требований ОТ, установленного комиссией по ОТ или уполномоченным по ОТ, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия ([*несчастный случай на производстве*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9D%D0%B5%D1%81%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B0%D0%B9%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5/), [*авария*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%90%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F/), катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении ТЗ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ФЗ (ст. 362 ТК РФ).

ФЗ, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и др. дисциплинарные взыскания. Напр., в соответствии с законодательством о государственной службе к государственному служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей помимо взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, может быть применено также предупреждение о неполном служебном соответствии.

**Административная ответственность** за [*административное правонарушение*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/) (противоправное, виновное действие / бездействие физического или юридического лица) установлена в КоАП РФ и в законах субъектов РФ об административных правонарушениях. Право применять [*административное наказание*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/) предоставлено суду и специально уполномоченным на то органам государства, в т. ч. [*федеральной инспекции труда*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/) и др. надзорным органам.

Назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от [*административной ответственности*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/) за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

В КоАП РФ приводятся виды административных правонарушений, которые могут быть совершены работниками и работодателями (представителями последних). В гл. 5 "Административные правонарушения, посягающие на права граждан" имеются статьи, предусматривающие нарушение законодательства о труде и об ОТ (ст. 5.27), необоснованный отказ от заключения [*коллективного договора*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80/), [*соглашения*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/) (ст. 5.30), увольнение работников в связи с [*коллективным трудовым спором*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80/) и объявлением [*забастовки*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%97%D0%B0%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B0/) (ст. 5.34). В гл. 7 "Административные правонарушения в области охраны собственности" помещена ст. 7.17 "Уничтожение или повреждение чужого имущества".

Нарушение законодательства о труде и об ОТ влечет наложение [*административного штрафа*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%88%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%84/) на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 до 50 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц — от 300 до 500 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об ОТ лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет [*дисквалификацию*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F/) на срок от 1 года до 3 лет.

**Уголовная ответственность.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, др. нарушения в сфере оплаты труда, несут не только административную, но и [*уголовную ответственность*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A3%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/). В соответствии со ст. 145.1 УК РФ невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная [*руководителем организации*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/) независимо от формы [*собственности*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A1%D0%BE%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/) из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается [*штрафом*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A8%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%84/) в размере от 100 до 200 МРОТ либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 до 2 месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан предусмотрена следующими статьями УК РФ:

ст. 143 "Нарушение правил охраны труда";

ст. 145 "Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет";

ст. 145.1 "Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат";

ст. 146 "Нарушение авторских и смежных прав";

ст. 147 "Нарушение изобретательских и патентных прав";

ст. 215 "Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики";

ст. 216 "Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ";

ст. 217 "Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах".

За нарушение правил ОТ лицо, на котором лежала обязанность соблюдать данные правила, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда [*здоровью*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%97%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D0%B5/) человека, согласно ст. 143 УК РФ наказывается штрафом в размере от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев, или исправительными работами на срок до 2 лет либо лишением свободы на срок до 2 лет. Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

**Гражданско-правовая ответственность** (в т. ч. материальная) может наступить лишь в случаях, установленных ФЗ.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (ст. 277 ТК РФ). Этот ущерб может возникнуть в результате возмещения ущерба, причиненного иным лицам. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Материальная ответственность за вред, причиненный здоровью, предусматривается также в [*гражданско-правовых отношениях*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5%20%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/) и регулируется гл. 59 ГК РФ. При причинении гражданину увечья (см. [*Трудовое увечье*](http://slovari.yandex.ru/%7E%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D1%83%D0%B2%D0%B5%D1%87%D1%8C%D0%B5/)) или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в т. ч. расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к др. профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.