Основные законодательства об охране труда.
Ответственность за нарушение требований охраны труда

Теоретическое занятие

Специальность: 36.02.02 Зоотехния

МДМ.04 Обеспечение безопасности труда и жизнедеятельности

на сельскохозяйственных предприятиях

Тема 1.2. Основные законодательства об охране труда.

Ответственность за нарушение требований охраны труда

Преподаватель: Безина Ю.А.

2022

Основные законодательства об охране труда.
Ответственность за нарушение требований охраны труда

В соответствии со статьей 210 Трудового кодекса РФ основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:[1]

1) Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

2) Принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

3) Государственное управление охраной труда;

4) Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

5) Государственная экспертиза условий труда;

6) Установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

7) Содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

8) Профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

9) Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) Защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) Установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

---

[1] Родионова О.М., Семенов Д.А. Охрана труда: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018.

12) Координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

13) Распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

14) Участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

15) Подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

16) Организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

17) Обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

18) Международное сотрудничество в области охраны труда;

19) Проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

20) Установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Именно слаженные, согласованные действия всех ветвей власти на всех уровнях и сторон трудовых отношений по реализации основных направлений

государственной политики в области охраны труда дают наибольший эффект по созданию безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах работников.

В статье 419 ТК РФ говориться, что в зависимости от характера и степени нарушений, работники организации, другие лица, виновные в нарушении трудового законодательства, могут привлекаться к следующим видам ответственности:[2]

1. Дисциплинарная ответственность;
2. Материальная ответственность;
3. Гражданско-правовая ответственность;
4. Административная ответственность;
5. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность понести наказание, установленное нормами трудового права, за совершенный дисциплинарный проступок, которым признается противоправное, ненадлежащее исполнение либо виновное невыполнение работником своих трудовых обязанностей. Выделяют такие методы дисциплинарного воздействия, как замечание, выговор, лишение премии, перевод на нижеоплачиваемую должность и увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, положениями, уставами о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса в ред. ФЗ №90-ФЗ).

При предписании дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника. Выбор определенной меры дисциплинарной ответственности находится в компетенции администрации предприятия.

Согласно ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен запросить от работника письменное объяснение, если работником, в течение двух рабочих дней, указанное объяснение не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения,

---

[2] Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018.

не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Распоряжение (приказ) работодателя о применении дисциплинарного взыскания, объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня публикации.

Согласно ст. 382 ТК РФ, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Материальная ответственность. Одна из сторон трудового договора (работодатель/работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора, после причинения ущерба, не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, стороной причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения.

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

В ст. 234 ТК РФ оговаривается, что работодатель должен возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате таких незаконных действий, как отстранения от работы, увольнения работника, перевода работника на другую работу (нарушение ст. ст. 72, 74, 76, 77, 88 ТК РФ) и т.д.

В соответствии со ст. 248 ТК РФ, взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя.

Возмещение причиненного ущерба, производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб организации.

Кодексом РФ об административных правонарушениях регулируется административная ответственность. Действующий КоАП устанавливает виды административных наказаний: предупреждение, административный штраф, административный арест и т.д.

К наказуемым административным правонарушениям в сфере охраны труда, в соответствии с КоАП РФ, следует отнести: нарушение законодательства о труде и об охране труда; нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению; невыполнение соглашения; сокрытие страхового случая; нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения; несоблюдение экологических и санитарно-эпидемиологических требований при обращении с отходами производства и потребления и иными опасными вещами; нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов; нарушение правил или норм эксплуатации дорожно-строительных и иных машин и оборудования; непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения; нарушение требований пожарной безопасности; самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора.[3]

Дело об административном нарушении возбуждается должностным лицом, уполномоченным составлять протокол об административных правонарушениях, либо прокурором, вынесшим соответствующее постановление.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без

---

[3] Карнаух Н.Н. Охрана труда: учебник для СПО. — М.: Издательство Юрайт, 2018.

образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц, от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Согласно ст. 5.27 КоАП, нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Дисквалификация является новой, для российского права и законодательства, мерой административного наказания. Дисквалификация - это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном управлении, входить в совет директоров, осуществлять предпринимательскую деятельность. Дисквалификация применяется к лицам, осуществляющих организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Дисквалификация назначается судьей, и устанавливает на срок от шести месяцев до трех лет.

Решения, принятые руководителями государственных инспекций труда и государственными инспекторами труда, могут быть обжалованы в административном порядке в суде.

Уголовная ответственность наступает за совершение особо тяжких правонарушений, именуемых преступлениями, и поэтому является самым суровым видом правовой ответственности, заключающейся в лишении или ограничении прав и свобод лиц, виновных в совершении преступлений. Уголовная ответственность возникает тогда, когда деяние повлекло причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью человека, а также смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д. Уголовная ответственность должностных лиц предприятий (организаций) наступает при наличии в их деянии (т.е. действии либо бездействии) состава преступления.

Правонарушения в области охраны труда определены Уголовным кодексом РФ, устанавливающим уголовную ответственность за преступления, предусмотренные соответствующими статьями УК РФ.

Уголовный кодекс РФ устанавливает категории преступлений (ст. 15 УК РФ). В зависимости от характера и степени общественной опасности деяния, предусмотренные настоящим Кодексом, подразделяются на преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие преступления и особо тяжкие преступления.

Преступлениями небольшой тяжести признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, не превышает двух лет лишения свободы.

Преступлениями средней тяжести признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, не превышает пяти лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, превышает два года лишения свободы.

Тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, не превышает десяти лет лишения свободы.

Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых настоящим Кодексом предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше десяти лет или более строгое наказание.

За совершение преступлений в сфере охраны труда в рамках УК РФ предусмотрены такие виды наказаний, как штраф в размере до двухсот тысяч рублей или в размере платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет; обязательные работы на срок от 120 до 180 часов, исправительные работы на срок до 2 лет, ограничение свободы на срок до 5 лет, арест на срок от 3 до 6 месяцев, лишение свободы на срок от 2 до 10 лет.

Таким образом, законодательство устанавливает довольно широкий круг субъектов ответственности за нарушение в рассматриваемой сфере: это могут быть как юридические лица (предприятия, организации), так и лица физические, прежде всего так называемые должностные лица предприятий, а также работники, не входящие в круг должностных лиц.

Список использованной литературы

1. Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 404 с.

2. Карнаух Н.Н. Охрана труда: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 380 с.

3. Родионова О.М., Семенов Д.А. Охрана труда: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 113 с.