

Лекция № 3. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

В результате изучения Вы будете знать:

- обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране 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 обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Работник может быть уволен, если им нарушены требования по охране труда и это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Трудовые отношения между работодателем и работником

Основные понятия:

Работодатель — юридическое лицо (организация) или физическое лицо, заключившее трудовой договор с работником.

Работник — физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем.

Трудовой договор (контракт) - есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязан выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается **заключением трудового договора**, независимо от того, был ли прием оформлен надлежащим образом.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия по согласованию между руководителями, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Трудовые договоры (контракты) заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, но не более 5 лет;
- на время выполнения определенной работы.

Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускаются.

Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора (контракта) соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на рабочих и служащих полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

Сроки испытаний

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с профкомом, - 6 месяцев.

Если **срок испытания истек**, а работник продолжает работу, **он считается выдержавшим испытание**. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия без согласования с профсоюзом и без выплаты выходного пособия.

Перевод работника

Перевод на другую работу на этом же предприятии, а также перевод на работу на другое предприятие или в другую местность допускается только **с согласия работника**, за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости или простоя.

Не считается переводом на другую работу:

- перемещение работника на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности;
- поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности согласно договору. Администрация **не вправе** перемещать работника на работу, **противопоказанную** ему **по состоянию здоровья**.

Временный перевод работника

В случае производственной необходимости администрация имеет право переводить работников **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором (контрактом) работу на предприятии, но в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, гибели или порчи;
- в других исключительных случаях;
- для замещения отсутствующего работника.

Перевод работников в случае простоя

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии на все время простоя или на другое предприятие, но в той же местности, **на срок до одного месяца**.

При переводе **на нижеоплачиваемую работу** вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется тарифная ставка (оклад).

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированную работу.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника **не может превышать одного месяца** в течение календарного года.

Прекращение трудового договора (контракта)

Основаниями для прекращения трудового договора (контракта) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- призыв или поступление на военную службу;
- расторжение договора по инициативе работника, по инициативе администрации или по требованию профсоюзного органа;
- перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность;
- **отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;**
- **отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда**(систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлением или отменой неполного рабочего времени, совмещением профессий, изменением разрядов и наименования должности и др.). Об изменении существенных условий работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца;
- вступление в законную силу приговора суда, исключающего возможность продолжения данной работы.

Расторжение трудового договора (контракта)

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию **за 2 недели**.

По истечении срока предупреждения об увольнении **работник вправе прекратить работу**, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет.

По договоренности между работником и администрацией **трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении**.

В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т. п.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

Срочный трудовой договор подлежит **расторжению досрочно по требованию работника** в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия, **могут быть расторгнуты администрацией предприятия лишь в случаях:**

- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников;
- систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей согласно договору, правилам внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- прогула (в том числе **отсутствия на рабочем месте более 3 часов** в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- неявки на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам или утраты трудоспособности в связи с увечьем или профзаболеванием, или определенным заболеванием, где законодательством установлен более длительный срок сохранения за работником места работы (должности);
- **восстановления на работе работника, ранее выполняющего эти работы;**
- появления на работе работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного приговором суда или постановлением компетентных органов.

Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору.

Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа не ниже районного на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию — совета трудового коллектива.

Отстранение работника от работы

Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия не допускает к работе в этот день (смену).

Выдача выходного пособия при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора (контракта) работникам выплачивается выходное пособие в размере **не менее двухнедельного среднего заработка в следующих случаях:**

- в связи с призывом или поступлением работника на военную службу;
- при отказе работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;
- **при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;**

- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта).

Разрешение трудовых споров между работником и администрацией

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта), рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, а также в судебном порядке.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления.

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры **по заявлениям:**

- работников, где отсутствуют комиссии по трудовым спорам;
- работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию.