**Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка**

Основные права и обязанности сторон трудовых отношений – работодателя и работника – установлены Трудовым кодексом. Работодатель – это физическое или юридическое лицо. Работник – это физлицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем ([ст. 20 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=175&demo=1)).

**ТК РФ Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

**Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/1e8338e6fd1dd3b928ebd0680175b5757cc09d2d/#dst100401), иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, [требований](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/7f308e0acbcc986b51caba3cb634a8bdbd94e7ef/#dst2607) охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/), иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/);

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/b38f68636a6fea32ed01c714b351d5926d31b68b/#dst100022) о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

**Работодатель обязан:**

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в [сроки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/), установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/);

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/a5ce48d78f2b86cb5d3e9e17a9b7d4e03948b37d/#dst100377), иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/) и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/);

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать [моральный вред](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98b31fb9ec68d01fefb5bb66cad3bfa2c9705789/) в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/b38f68636a6fea32ed01c714b351d5926d31b68b/#dst100027) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Ответственность работодателя**

**за нарушение трудового законодательства**

Нарушение трудового законодательства — это действие или бездействие руководства предприятия, повлекшее за собой ущемление прав работника. Меры воздействия на нарушителей содержатся в статьях ТК, ГК, КоАП и УК РФ.

Директор, его заместители или другие уполномоченные лица, пренебрегающие своими обязанностями или превышающие свои полномочия в отношении прав сотрудников, отвечают за это в соответствии с Трудовым кодексом и другими Федеральными законами.

**Самые распространенные нарушения в области трудового права**

По сведениям Государственной инспекции по труду (ГИТ), наиболее часто работодателей привлекают к ответственности за следующие правонарушения:

нет штатного расписания;

разные оклады по одним и тем же должностям с одинаковыми обязанностями;

не заключен письменный договор или в договор не включены обязательные условия, установленные [ст. 57 ТК РФ](https://ppt.ru/cons/?n=353344&d=338);

должностной оклад меньше МРОТ;

несвоевременное перечисление зарплаты;

не выдают расчетные листки;

работник не использовал отпуск больше двух лет;

нет табеля рабочего времени;

не оплачивается сверхурочная работа;

не соблюдаются требования охраны труда.

**Кто может применить взыскание**

Директора могут оштрафовать органы государственного надзора:

Государственная инспекция труда;

Фонд социального страхования;

Пенсионный фонд;

Прокуратура;

Федеральная миграционная служба;

Противопожарная служба.

**Виды ответственности**

По нормам Трудового кодекса ([ст. 419 ТК РФ](https://ppt.ru/cons/?n=353344&d=1431)), нарушение трудового законодательства работодателем влечет за собой привлечение его к ответственности. Выбор применяемого к нарушителям вида ответственности зависит от тяжести нарушения.

*Дисциплинарная*

Руководителя предприятия можно привлечь к дисциплинарной ответственности: например, в случае нарушения им коллективного договора. Для этого профсоюз должен направить письмо в организацию, подробно описав нарушение прав работника работодателем. Руководство предприятия должно провести проверку и доложить об итогах представителю профсоюза. Если подтверждается нарушение трудового законодательства, это влечет за собой применение наказания вплоть до расторжения договора с ним.

*Материальная*

Применяется при нанесении прямого или косвенного ущерба имуществу сотрудника.

Она не предусматривает каких-либо штрафов или мер воздействия, а состоит лишь в обеспечении компенсационных выплат понесенного ущерба сотруднику.

*Гражданско-правовая*

В отличие от материальной, обязывает возместить сотруднику имущественный и моральный вред и упущенную выгоду ([ст. 1064 ГК](https://ppt.ru/cons/?n=341893&d=102606)).

*Административна*я

Наказания по [Кодексу об административных правонарушениях (КоАП)](https://ppt.ru/kodeks/koap) чаще всего применяются Государственной инспекцией труда во время плановой или внеплановой проверки, в случае получения письменной жалобы работника. Административная ответственность за нарушение законодательства о труде прописана в [главах 28](https://ppt.ru/cons/?n=355717&d=102574) и [29 КоАП РФ](https://ppt.ru/cons/?n=355717&d=102711).

Принятые в КоАП меры воздействия:

предупреждение;

приостановка деятельности организации;

штраф за нарушение трудового законодательства 2020.

*Уголовная*

Наказание за самые тяжелые преступления регламентируется Уголовным кодексом. Для привлечения к уголовной ответственности суд должен доказать наличие следующих составляющих:

факт злоупотребления;

пострадавшее лицо от этого проступка;

прямая связь между действиями руководителя и случившейся ситуацией;

умысел в действиях директора.

Чаще всего уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства применяется:

при увольнении беременной сотрудницы;

за задержку денежных выплат дольше чем на 2 месяца;

в случае нарушения норм охраны труда.

Нарушение требований ОТ может повлечь различные виды ответственности: дисциплинарную, административную и иные (включая уголовную). Размеры наказания за проступки в сфере ОТ возрастают при выявлении повторных нарушений.