

ПРИНЯТО:

общим собранием работников

МБОУ СОШ №137

протокол №17 от 28.11.15

УТВЕРЖДЕНО:

Директор Т.И.Воронова

Введено в действие

приказ №247/1 от 28.11.15

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №137 с углубленным изучением отдельных предметов» Кировского района г. Казани

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №137 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - Положение) регламентирует порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников (далее - школа).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»,
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования",
- Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013)
- Коллективным договором между администрацией школы и её работниками.

1.3. Положение конкретизируется приказами регионального, муниципального и внутришкольного уровней, определяющих сроки, порядок и содержание процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников.

1.4. В Положении приняты следующие понятия и обозначения:

*Дополнительное профессиональное образование* – освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

*Профессиональная переподготовка* - это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленный на глубокое комплексное изучение предмета для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий с учетом потребностей школы и для получения дополнительной квалификации.

*Повышение квалификации* представляет собой обновление теоретических и практических знаний специалистов в форме формального и неформального обучения, которые необходимы для освоения новых, современных методов решения профессиональных задач в связи с

определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации и трудовым договором (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

Соответственно, дисциплина работников включает в себя:

- неукоснительное соблюдение ими порядка и правил, установленных действующим законодательством;
- соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение ими обязательств по трудовому договору;
- своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителей.

Работники несут ответственность за соблюдение трудовой дисциплины, в части, состоящей в выполнении их непосредственных трудовых обязанностей, а работодатель отвечает за обеспечение дисциплины в полном объеме.

В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

При приеме на работу работник оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и **ответственность сторон** трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры **поощрения и взыскания**, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

Соблюдение трудовой дисциплины является необходимостью правильной организации труда работников, создания безопасных условий труда, профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, аварий, техногенных катастроф и т.п. В каждом втором несчастном случае в качестве основной причины на первый план выходит «человеческий фактор», отрицательное воздействие которого можно и нужно снизить поддержанием и укреплением дисциплины труда в организации. Развитие данного вопроса возможно путем разработки внутренних локальных нормативных актов, создания четкой системы контроля за состоянием дисциплины труда на производственных объектах. Правильное и обоснованное применение

дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством, позволит избежать неблагоприятных юридических и финансовых последствий при увольнении виновных работников.

## **II. Виды ответственности в отношении работников, допустивших нарушения требований охраны труда и общий порядок их применения**

### **Дисциплинарная ответственность**

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, которые определены трудовым договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, локальными нормативными актами организации, работодатель может применять три вида **дисциплинарных взысканий**, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

-

выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

2. В первую очередь, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодателю (его представителю) необходимо иметь подтверждающие факты, обстоятельства, действия (бездействия) работника, которые доказывали бы вину работника. Например, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, невыполнение распоряжения руководителя, нарушение трудовой дисциплины, неправомерные действия работника.

В рамках действующего законодательства к дисциплинарным проступкам также можно отнести:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- отказ работника от прохождения в рабочее время обучения и проверки знаний по охране труда, сдачи экзаменов по охране труда, прохождения соответствующих инструктажей по охране труда, обучения способам и приемам безопасного выполнения работ, если это является обязательным условием допуска к работе;

- не применение или неправильное применение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), выданные ему в установленном порядке;

- вынос работником СИЗ за пределы территории работодателя по окончании рабочего дня;

- не своевременное информирование работником о выходе из строя, о неисправностях СИЗ работодателя;

- несвоевременное извещение непосредственного руководителя или сокрытие факта несчастного случая на производстве;

- отказ работника от ознакомления под роспись с результатами специальной оценки условий труда;

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников школы, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения и др.

3. Применение дисциплинарного взыскания к работнику осуществляется только работодателем или его представителем, уполномоченным принимать решение о приеме и увольнении работников (так как в качестве одного из дисциплинарных взысканий предусмотрено увольнение). Несоблюдение этого требования при применении дисциплинарного взыскания наряду с другими нарушениями может повлечь за собой отмену данного взыскания.

4. Работодатель (его представитель) обязан лично до применения дисциплинарного взыскания на работника всесторонне и объективно разобраться в мотивах и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме.

5. При применении дисциплинарного взыскания к работнику учитываются тяжесть, характер совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен. Обстоятельства дисциплинарного проступка могут быть смягчающими дисциплинарную ответственность, и отягчающими дисциплинарную ответственность.

Так, например, **обстоятельствами, смягчающими дисциплинарную ответственность**, можно признать:

- раскаяние лица, совершившего дисциплинарный проступок;
- добровольное сообщение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, заместителю директора, в чье подчинение входит работник, о совершенном дисциплинарном проступке;
- предотвращение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, вредных последствий дисциплинарного проступка;
- добровольное возмещение лицом, совершившим дисциплинарный проступок, причиненного ущерба или добровольное устранение причиненного вреда;
- совершение дисциплинарного проступка в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- совершение дисциплинарного проступка несовершеннолетним;
- совершение дисциплинарного проступка беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка и т.п.

**Обстоятельствами, отягчающими дисциплинарную ответственность**, можно считать:

- повторное совершение дисциплинарного проступка;
- вовлечение несовершеннолетнего в совершение проступка;
- умышленное совершение противоправных действий;
- исполнение трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения либо отказ от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения при наличии достаточных оснований полагать, что лицо, совершившее дисциплинарный проступок, находится в состоянии опьянения и т.п.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который визируется должностным лицом, составившим данный акт и присутствующими в произвольной форме (рекомендуемая форма акта в Приложении № 1 к настоящему Положению об ответственности).

Отказ работника дать объяснение в письменной форме или непредставление работником объяснения по каким-либо причинам не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

После получения объяснительной записки или составления акта об отказе

предоставления объяснений, оформляется приказ (распоряжение) о применении соответствующего дисциплинарного взыскания (рекомендуемая форма приказа в Приложении № 2 к настоящему Положению об ответственности). В приказе отражаются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество;
- должность работника, к которому применяется взыскание;
- дисциплинарный проступок, совершенный работником со ссылками на локальный нормативный правовой акт, подтверждающий соответствующее нарушение (статья, раздел, пункт);
- обстоятельства совершенного проступка, степень его тяжести и вины работника;
- вид применяемого дисциплинарного взыскания к работнику.

Для издания приказа в качестве основания указываются реквизиты (номер, дата) локального документа, фиксирующего дисциплинарный проступок (служебная записка, докладная записка, акт и т.п.), объяснительной записки работника (акта об отказе предоставления объяснений).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания предъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт, в произвольной форме (рекомендуемая форма акта в Приложении № 3 к настоящему Положению об ответственности).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Соответственно, одновременное применение к работнику выговора и увольнение за один и тот же проступок, не допускается.

8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9. Увольнение - крайняя мера дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора, возлагаемая работодателем за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Трудовым законодательством предусмотрено увольнение по следующим основаниям (ст. 81 ТК РФ) и может быть применено к работнику в случаях:

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

продолжительности, а

также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя

работник

должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного,

наркотического

или иного токсического опьянения;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране

труда

нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий и в других случаях.

В части применения к работнику такого вида взыскания работодатель должен иметь факты и документы, подтверждающие вину работника в совершении грубого нарушения трудовых обязанностей.

Увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске **не допускается**.

Работодатель (его представитель) также документально подтверждает совершение дисциплинарного проступка, предусмотренного основанием для увольнения работника. К примеру, докладной запиской, актом, решением комиссии, табелем учета рабочего времени, в котором фиксируется время прихода на работу, ухода с работы, опоздание и отсутствие в рабочее время.

Для привлечения к данному взысканию работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который визируется должностным лицом, составившим данный акт и присутствующими (рекомендуемая форма акта в Приложении № 1 к настоящему Положению об ответственности.).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения данного вида взыскания, то есть в данном случае увольнение работника будет правомерным.

В случае предоставления работником объяснительной с указанием причин, обстоятельств, повлекших к дисциплинарному проступку, работодатель, учитывая

характер (смягчающие или отягчающие) данных фактов, принимает решение о применении или же неприменении данного взыскания.

При увольнении издаются приказы о применении взыскания и об увольнении работника, с которыми он должен быть ознакомлен под роспись. Затем издается приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора за соответствующий дисциплинарный проступок.

В завершение процедуры увольнения работодатель вносит в трудовую книжку сведения об увольнении работника с отражением основания. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в соответствующих учетных документах, которые ведутся у работодателя (личная карточка, книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них) (п.41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)).

Также при увольнении работодатель осуществляет соответствующие выплаты, в том числе компенсационного характера согласно требованиям действующего законодательства и в установленные сроки.

Статьей 140 Трудового кодекса РФ установлено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения или же не позднее следующего дня после предъявления уволенным работникам требования о расчете, выплатить не оспариваемую им сумму.

10. Для педагогических работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральным законом «Об образовании», которые содержат специальные требования в части применения дисциплинарного взыскания в отношении виновных лиц.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине неправомерно и влечет за собой признание приказа о применении дисциплинарного взыскания недействительным, так как не имеет правового статуса.

При нарушении работодателем установленного законодательством срока выплат при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

Статьей 236 Трудового кодекса РФ установлено, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным

нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае нарушения порядка оформления дисциплинарных взысканий, установленного трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании статьи 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

### **Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

- по собственной инициативе;
- по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного

руководителя или представительного органа работников.

В данном случае существует необходимость издания приказа по данному факту с указанием причин, обстоятельств и оснований для снятия дисциплинарного взыскания досрочно. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

### **Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

### **Отстранение от работы**

Трудовым законодательством предусмотрены случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных



Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 Трудового кодекса РФ).

### **Материальная ответственность**

Трудовым законодательством РФ предусмотрена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (ст. 243 Трудового кодекса РФ). Работник несет материальную ответственность в полном размере в соответствии с трудовым законодательством:

- за причинение ущерба работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- за умышленное причинение ущерба;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступных действий работником;
- за ущерб, причиненный в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом и др.

### **Административная ответственность**

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

Административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей (ст.2.4. КоАП РФ).

Применение мер административной ответственности к работникам организаций, нарушившим требования охраны труда, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с КоАП РФ.

Ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ. Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

С 1 января 2015 года в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ вступили в силу изменения в КоАП РФ, предусматривающие усиление мер ответственности юридических лиц (работодателей) и должностных лиц (руководителей, работников) за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ:

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 статьи 5.27 и статьей 5.27.1. КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на **должностных лиц** - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27. КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 статьи 5.27. КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
- на **должностных лиц** - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

#### Статья 5.27.1.

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров один раз в год, обязательных психиатрических освидетельствований - влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;

- на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа:

- на **должностных лиц** в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Руководители, работники других организаций, индивидуальные предприниматели, в случае совершения ими административного правонарушения, связанного с выполнением ими организационно-распорядительных либо административно-хозяйственных функций будут нести административную ответственность как должностные лица.

С 1 января 2015 г. срок давности для привлечения к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства увеличен в шесть раз - с двух месяцев до одного года (ст. 4.5 КоАП РФ).

### **Уголовная ответственность**

Уголовная ответственность предусмотрена статьей 143 Уголовного кодекса РФ. Данную ответственность могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

В иных случаях лица, виновные в ненадлежащем выполнении своих служебных обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, могут нести ответственность за должностные преступления (например, за непринятие мер по разработке соответствующих инструкций, по созданию условий для выполнения правил и норм охраны труда, по осуществлению надлежащего контроля за их соблюдением).

Статьей 143 Уголовного кодекса РФ установлено:

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека,  
- наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.
2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в статье 143 УК РФ понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Спецификой уголовной ответственности является то, что, в отличие от гражданско-правовой и административной, к уголовной ответственности могут быть привлечены только физические лица. К таковым относятся руководители организаций, лица, ответственные за соблюдение тех или иных правил безопасности, простые работники. Организации к уголовной ответственности в рамках российского уголовного права привлечены быть не могут.

### Депремирование

Система премирования является формой поощрения работников за достижение определенных результатов в работе. Премия является составляющим элементом системы оплаты труда. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и **системы премирования**, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким локальным нормативным актом может быть разработанное в организации положение

об оплате труда работников и (или) положение о премировании. Система премирования, включающая в себя расчет, основания начисления и уменьшения ее размера, периодичность и сроки выплаты, должна быть предусмотрена в положении об оплате труда организации. Данное положение должно содержать четко сформулированные условия (основания) предоставления поощрительных и стимулирующих выплат, зависящих от соблюдения (или) несоблюдения работником определенных условий, а также раздел «Депремирования работников, в том числе за нарушение требований охраны труда».

Процесс депремирования, то есть снижение размеров премий или лишение премии работников осуществляется по решению работодателя в связи с ненадлежащим исполнением работником трудовых обязанностей, в том числе нарушением им требований охраны труда.

Установление премии, и ее снижение осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя организации.

**Приложение № 1  
к Положению об  
ответственности**

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

**АКТ  
об отказе предоставления объяснений**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. « \_\_\_\_ » час. « \_\_\_\_ »  
(дата) мин. (время)

\_\_\_\_\_  
(место составления акта)

Настоящим актом удостоверяю, что мною,

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., наименование  
должности составителя акта)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. присутствующих лиц при составлении акта)

Составлен настоящий акт о нижеследующем \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., наименование профессии, должности,

описание обстоятельств, действий, фактов нарушения, причины отказа работника от  
объяснений)

**Содержание настоящего акта подтверждается подписями:**

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии) (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_  
(дата)

**Подпись лица, составившего настоящий акт** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(подпись,  
наименование должности, Ф.И.О., дата)





**Приложение № 3  
к Положению об  
ответственности**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**Акт**

**об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением)**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. « \_\_\_\_ » час. « \_\_\_\_ »  
(дата) мин. (время)

\_\_\_\_\_ (место составления акта)

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (время и место составления акта)

\_\_\_\_\_ (наименование должности, Ф.И.О.)

Путем прочтения вслух ознакомили

\_\_\_\_\_ (наименование профессии, структурного подразделения, Ф.И.О.)  
с приказом от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. № \_\_\_\_\_

о применении к \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Дисциплинарного взыскания в виде \_\_\_\_\_ и (или) мер материального

воздействия в виде \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (причина  
применения к работнику дисциплинарного взыскания)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

**Содержание настоящего акта подтверждается подписями:**

\_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии) (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

**Подпись лица, составившего настоящий акт** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись, наименование должности, Ф.И.О., дата)