**Как и когда привлечь к дисциплинарной ответственности нарушителя требований охраны труда.**

**Для начала разберем, какие есть виды наказаний и от чего они зависят**

**Важно**! Работодатель сам выбирает, как наказать нарушителя требований охраны труда.

Работодатель вправе использовать три вида дисциплинарных взысканий по Трудовому кодексу: замечание, выговор и увольнение. Перечень этих наказаний — не закрытый, если его могут дополнить другие законы, уставы и положения о дисциплине (ч. 1 ст. 192 ТК). Например, на предприятиях атомной отрасли могут также объявлять строгий выговор, выносить предупреждение о неполном соответствии должности или работе (ч. 1 ст. 4 Федерального закона от 08.03.2011 № 35-ФЗ).

При выборе дисциплинарного взыскания учитывайте тяжесть проступка работника, его обстоятельства и последствия (ч. 5 ст. 192 ТК). Обратите внимание на личность и характер работника, его отношение к своим трудовым обязанностям. Если работник обжалует наказание, судья проверит его профессиональную репутацию. Например, так восстановили в должности уволенного начальника энергоучастка, который добросовестно трудился семь лет, получал благодарности и поощрения, прежде никогда не допускал нарушений (определение Приморского краевого суда от 21.08.2018 № 33-7831/2018).

Наказание должно быть соразмерным проступку. Обычно за незначительные нарушения объявляют замечание, это самое мягкое наказание.

Отстраняйте от работы или не допускайте до нее тех, кто трудится во вредных, опасных или особых температурных условиях и не использует выданные им СИЗ. Такую обязанность работодателя теперь закрепили в части 1 статьи 76 ТК. После отстранений можно применять дисциплинарные взыскания к работникам, которые не применяют СИЗ. Чтобы отстранение и взыскание были законными, проверьте, исполнил ли работодатель другую обязанность — провести работникам обучение по использованию СИЗ (ч. 2 ст. 214 ТК).

**Обратите внимание**

Инспекторы ГИТ вправе требовать в предписаниях, чтобы виновных в нарушениях привлекли к дисциплинарной ответственности.

**Когда можно уволить работника за нарушение**

Можно уволить работника, если он уже получал замечание или выговор и в течение года совершил нарушение повторно. Когда спустя год повторных проступков у работника нет, дисциплинарное взыскание снимается. Работодатель может досрочно снять с работника взыскание по своей инициативе, просьбе работника, ходатайству его руководителя или профсоюза (п. 5 ч. 1 ст. 81, ст. 194 ТК).

Чтобы уволить работника после первого же проступка, должна быть веская причина. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, если нарушение грубое. Закон признает грубым нарушение, которое привело или могло привести к тяжким последствиям — несчастному случаю, аварии, катастрофе (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). Тяжким последствием можно признать и легкий несчастный случай. Работодатель может рассмотреть вопрос об увольнении, даже когда действия или бездействие нарушителя привели к легкой производственной травме одного работника.

Учтите, уволить работника за первое грубое нарушение по охране труда разрешают, если в компании есть уполномоченный или комиссия по охране труда. Не используйте для увольнения документ, составленный комиссией по расследованию несчастного случая. Приказ об увольнении будет законным, когда факт нарушения установит уполномоченный или комиссия по охране труда (определение Брянского областного суда от 10.07.2018 № 33-2263/2018).

Для увольнения работника соберите доказательства нарушения, начните с опроса очевидцев. Если нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения или систем фотофиксации, приобщите их записи к материалам. Снимите копию листа ознакомления с должностной инструкцией и инструкцией по охране труда, где подписался работник: так докажете, что он знал о последствиях нарушения.

Ссылайтесь на конкретные нормы, нарушение которых привело или могло привести к тяжким последствиям. Установите причинно-следственную связь между нарушением и возможными или реальными тяжкими последствиями. Иначе работник может успешно оспорить увольнение в суде.

**В каком порядке применять наказания**

**Важно**! Работник может подать жалобу на дисциплинарное взыскание в ГИТ и суд (ч. 7 ст. 193 ТК)

В законе не определили последовательность, по которой применяют взыскания. Можно объявить работнику, который дважды нарушил требования охраны труда без тяжких последствий, два замечания или два выговора либо поочередно замечание и выговор. Также работодатель вправе сразу объявить сотруднику выговор, минуя замечание.

За каждый проступок применяйте только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя после объявленного замечания или выговора увольнять работника за одно и то же нарушение (ч. 5 ст. 193 ТК).

Работодатель вправе применить взыскание в течение шести месяцев после того, как работник совершил нарушение. С момента, как проступок обнаружили, есть один месяц, чтобы оформить наказание. Считайте месячный срок с даты, когда о проступке работника узнал его непосредственный руководитель. Приостановите отсчет срока, если работник заболел, ушел в отпуск или нужно время, чтобы учесть мнение профсоюза (ч. 3 ст. 193 ТК, подп. «б» п. 34 постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2).

В отдельных случаях времени у работодателя больше. Если проступок обнаружили при ревизии, проверке финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверке, взыскание применяют в течение двух лет (ч. 3, 4 ст. 193 ТК).

**Как оформить документы для взыскания**

**Важно**! Комиссию по охране труда создавайте с учетом Примерного положения, утвержденного приказом Минтруда от 22.09.2021 № 650н

В приказе о запросе объяснительной записки дайте работнику срок: максимум два рабочих дня на объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК). Дату, когда затребовали объяснения, в срок не включайте. Например, если издали приказ 15 февраля, ждите до 18 февраля: если к этому дню не получите объяснительную записку, составляйте акт об отказе работника от пояснений.

Объяснительную записку и акт о нарушении требований охраны труда оформите произвольно: утвержденных форм для этих документов нет. Можно набрать текст объяснительной записки на компьютере под диктовку работника и распечатать ее. Лучше, если объяснительную сотрудник напишет сам от руки. Порекомендуйте работнику описать произошедшее со своей точки зрения, привести доводы в свою защиту. Проследите, чтобы работник указал под объяснениями Ф. И. О. и дату и поставил подпись.

**Важно!**

ИП проще уволить работника, ему достаточно оснований, которые предусмотрели в трудовом договоре (ч. 1 и 2 ст. 307 ТК), при этом основания увольнения не должны носить дискриминационный характер

В акте о нарушении требований охраны труда зафиксируйте проступок работника. Если используете камеры видеонаблюдения или другие способы фиксировать рабочие процессы, приложите запись фиксации. Укажите, какие требования закона и локальных актов нарушил работник, когда и как он это сделал.

Приказ для замечания или выговора составьте на фирменном бланке компании. Для приказа об увольнении можно использовать форму № Т-8, но она необязательна (утв. постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1). Издайте приказ о дисциплинарном взыскании, в течение трех рабочих дней после этого ознакомьте с ним нарушителя. Время отсутствия работника в расчет этого срока не берите (ч. 6 ст. 193 ТК).

В приказе также опишите проступок, его время и место, приведите реквизиты документов, которые подтверждают факт проступка. Сошлитесь на пункты и разделы должностной инструкции и инструкции по охране труда, трудового договора, нормы НПА, которые нарушил работник. Если увольняете за неоднократное нарушение, укажите на предыдущие проступки.

Ознакомьте нарушителя с приказом о взыскании. Если работник отказывается от ознакомления, составьте соответствующий акт, внесите запись об этом в приказ. Отказ работника значения не имеет, кадровики и бухгалтеры могут приступать к увольнению. Выдайте заверенную копию приказа увольняемому, если он потребует ее (ч. 2 ст. 84.1 ТК).