**Консультация: Минтруд разъяснил, можно ли наказать работника, который из-за своей неосторожности**

**получил травму**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации своим Письмом от 17 июня 2019 г. № 14-2/ООГ-4235 разъяснило работодателю, что все работники обязаны соблюдать дисциплину труда, в том числе требования по охране и обеспечению безопасности труда.

В соответствии с нормами части 2 ст. 21 Трудового кодекса, «работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда».

Считается, что применение в отношении провинившихся работников дисциплинарных взысканий стимулирует работников более серьезно относиться к соблюдению правил охраны труда на рабочем месте.  Новый сотрудник при трудоустройстве обычно предупреждается о возможности наложения дисциплинарных взысканий, в число которых входят сокращении премиальной части заработной платы, а также вынесение замечаний и объявление выговора.  
   
В Минтруде полагают, что работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности в случае, когда он, ненадлежащим образом исполняя обязанности, получил производственную травму по своей вине. При вынесении взыскания важно учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Также в разъяснении ведомства говорится о том, что работник может воспользоваться своим правом обжаловать в госинспекции труда и комиссии по трудовым спорам решение работодателя о наложении взыскания.

Привлечение работника к ответственности не освобождает работодателя от выплат при несчастном случае.

ВОПРОС:    
 Работник по неосторожности получил производственную травму. Может ли на него быть наложено дисциплинарное взыскание за несоблюдение правил безопасности и при каких условиях?

ОТВЕТ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПИСЬМО  
от 17 июня 2019 г. № 14-2/ООГ-4235

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение от 10 июня 2019 г. по вопросу о дисциплинарных взысканиях и сообщает.  
   
В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.  
   
Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.  
   
Статья 189 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дает понятие «дисциплина труда» как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  
   
В соответствии с частью 2 статьи 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

С учетом изложенного полагаем, что работодатель может к работнику, получившему травму по неосторожности, применить дисциплинарное взыскание.

Согласно статье 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарного взыскания определен статьей 193 ТК РФ, согласно части 1 которой до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.  
   
Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется 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.  
   
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

*Источник:https://www.trudohrana.ru*