

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.каф. ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ЗАБОЛЕВАНИЯ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
ЮУрГУ – 40.03.01 2017. – 13-1707-35 Ю

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
к.ю.н, доцент кафедры
_____ Дацко Н.П.
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 473
Широносова А.А.

_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
Филиппова Э.М.

_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Понятие и правовая основа охраны труда на производстве.....	7
1.1 Исторический аспект развития охраны труда в России.....	7
1.2 Государственная политика и требования в области охраны труда на предприятиях.....	15
1.3 Охрана труда по нормам современного зарубежного трудового права...27	
Глава 2 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	33
2.1 Несчастный случай на производстве: порядок расследования и оформление	33
2.2 Расследование и учет профессиональных заболеваний.....	54
Глава 3 Проблемы расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	73
3.1 Возникновение и разрешение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	73
3.2 Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.....	85
Заключение.....	99
Библиографический список.....	102

ВВЕДЕНИЕ

В Конституции РФ определено, что в Российской Федерации как социальном государстве охраняется здоровье и труд людей (ст. 7). В числе основных прав и свобод человека и гражданина Конституция РФ закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены¹. Согласно этим базовым положениям Конституции РФ и общепризнанным принципам и международным стандартам трудовых прав человека в ст. 2 ТК РФ получил признание принцип обеспечения права каждого на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Охрана труда как институт трудового права охватывает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и соответственно устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности, обязанности сторон трудовых правоотношений в области охраны труда, а также обеспечение прав работников на охрану труда.

Но состояние охраны труда во многих производственных организациях остается неблагоприятным. Как свидетельствуют наблюдения, нарушение требований охраны труда происходит в большинстве по вине работодателей. Многие из них имеют не компетентное представление о своих обязанностях в области охраны труда работников, несмотря на то, что за нарушение указанных обязанностей на них возлагается дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

Российские производственные предприятия давно выработали свой ресурс, а техника и оборудование имеют свойство изнашиваться. Поэтому работа на изношенном оборудовании влечет за собой повышенную

¹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрании законодательства РФ. – 04.08.2014. – N 31. – Ст. 4398.

аварийность, сопровождающуюся несчастными случаями различной степени тяжести. Охрана труда является экономической и социальной проблемой.

В Российской Федерации проблемы обеспечения безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, снижения производственно обусловленной заболеваемости и, соответственно, связанных с ними экономических потерь остаются достаточно острыми.

Налицо актуальность сформулированной темы дипломной работы, которая позволяет не только определить новые подходы к исследованию категории охраны труда, но и систематизировать накопленные юридической наукой знания и правоприменительную практику.

Таким образом, в ТК РФ установлена необходимость расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (членов семьи погибших), выявления лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также разработки мер по устранению причин производственного травматизма.¹

В дипломной работе используются работы ученых в сфере трудового права – Миронова В.И., Орловского Ю.П., Курбановой Р.А., Лушников А.М., Выговской И.Г., а также других авторов.

Целью написания выпускной квалификационной работы является комплексная характеристика порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В связи с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать историю развития охраны труда в России.
2. Изучить государственную политику и требования в области охраны труда на предприятиях.

¹ Иглин В.В. Проблемы учета и расследования несчастных случаев на производстве – М.: Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева – 2010 – № 72 – С. 9–13.

3. Проанализировать охрану труда по нормам современного зарубежного трудового права.

4. Определить порядок расследования и оформления несчастных случаев на производстве.

5. Определить порядок расследования профессиональных заболеваний и изучить процесс учета профессиональных заболеваний.

6. Рассмотреть возникновение и разрешение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Изучение ответственности работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

Объектом исследования выступают общественные отношения, которые складываются по поводу организации расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Предметом выступает правовое регулирование института охраны труда в соответствии с нормами, посвященными регулированию данной области правоотношений, а также практикой их применения.

В качестве основы исследования в выпускной квалификационной работе применяется диалектический метод, используются обще и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Производство нашей страны теряет в течение года из-за заболеваемости работников разных категорий 650 млн. человек, а это равнозначно тому, что 2,3 млн. условных рабочих не трудятся в течение всего года, при этом наносится ущерб, теоретически равнозначный экономическим потерям при остановке всей промышленности более чем на 13 дней.

Снижение заболеваемости с временной утратой трудоспособности и инвалидностью имеет большое экономическое значение. Подсчитано, что снижение средней временной утраты трудоспособности только на 1 день

сохраняет народному хозяйству более 44 млн. человек на производстве и 155 тысяч условно-годовых рабочих¹.

Таким образом, актуальность объективной оценки экономического ущерба от аварий, травм, профзаболеваний в современных условиях очевидна.

В рамках российской системы обязательного социального страхования только ежегодные потери в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями по экспертным оценкам достигают 0,35% ВВП (137 млрд руб.). Всего потери из-за неудовлетворительного состояния условий и охраны труда работников составляют 1,94 трлн руб., или 4,3% ВВП. По данным Пенсионного фонда РФ, на выплату досрочных пенсий за работу во вредных условиях труда ежегодно расходуется около 300 млрд руб. Существенные экономические потери также возникают из-за потерь фонда рабочего времени, связанных с неблагоприятными условиями труда (и необходимостью предоставления компенсаций в виде сокращенного рабочего дня и дополнительного отпуска), травматизмом. Расчеты, проведенные на основе данных Росстата, показывают, что только в таких отраслях экономики, как добыча полезных ископаемых, химическое, металлургическое производство и строительство, потери фонда рабочего времени варьируются от 3 до 12,6%. Вследствие этого экономические потери составляют около 1,48 трлн руб.².

¹Мустафина А.С. Экономика безопасности труда. – Кемерово: Кемеровский технологич. ин-т пищ. промышленности, 2005. – С.54.

²Беляков С.А., Степанов, А.Е., Баянова Е.Ю. Мировой опыт экономического стимулирования безопасных условий труда. Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах// X Междунар. науч.-практ. конф. - Кемерово, 2013. – С. 298.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

1.1 Исторический аспект развития охраны труда в России

В прошлые времена люди в течение тысячелетий жили за счет сбора урожая и охоты. Защищенность человека в таких условиях от природных факторов и животных была недостаточной, поэтому травматизм среди людей был высоким: гибель на охоте, отравление неизвестными растениями, заболевания и т.п. Около 10 тысяч лет назад люди целенаправленно становились фермерами и животноводами, занимаясь растениеводством, разведением и содержанием домашнего скота. Травматизм на этих работах оставался также достаточно высоким. Заниматься ремеслом люди на Земле стали гораздо позже, когда появилась необходимость обслуживания своих хозяев и богатых людей. И всего лишь несколько сотен лет назад большое число людей начали организованно работать на фабриках и заводах в качестве наемных рабочих. Этот труд был достаточно тяжел и опасен, что хорошо показано в исторических документах.¹

Проводимые в начале XVII в. Петром I реформы в государстве содействовали созданию и развитию крупных мануфактур, но в отличие от стран Западной Европы не на основе свободного наемного труда, рынка труда, а на основе труда подневольного, труда крепостных, приписанных к фабрикам и мануфактурам. На мануфактурах работали сезонные рабочие – крепостные крестьяне, которых отпускали помещики в города на заработки для уплаты ими оброка вместо барщины. При Петре I широко применялась практика «приписывания» крестьян к фабрикам и мануфактурам, что было равнозначно обращению их в рабство и принуждению к тяжелому и неприятному труду. Чаще всего «приписывали» даже не крепостных, а

¹Смелик В.А. «Научный вклад молодых исследователей в инновационное развитие АПК»: Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции молодых учёных и студентов Ч. III.– Санкт-Петербург: Пушкин, 2014. – С.211.

фактически свободных крестьян, как это было на Урале. Обычно крестьяне «приписывались» к заводу специальными указами царя. С 1724 г. было установлено правило, по которому крепостные крестьяне могли уходить из своих деревень на заработки и по другим надобностям, не иначе как имея при себе письменное разрешение помещика, засвидетельствованное 14 земским комиссаром и полковником того полка, который стоял в данной местности. Историк Н.И. Павленко пишет, «Каждый крестьянин, не имевший паспорта или отпускного свидетельства от помещика, объявлялся беглым, если его обнаруживали на территории, отдаленной от постоянного места жительства более чем на 30 верст. Паспортная система затрудняла миграцию крестьянского населения и на долгие годы затормозила формирование рынка рабочей силы». Производство на мануфактурах было основано на разделении ручного труда, особых сложных орудий труда не требовалось, поэтому крестьяне в роли временных рабочих могли быстро освоить технику производства. Появление таких работников привело к тому, что нужно было любыми способами регулировать вопросы охраны труда и трудовые отношения между работником и работодателем.¹

В 1734 году, во время правления императрицы Анны Иоанновны, на фабриках был учрежден надзор за условиями труда, который осуществляли комиссары и обер-комиссары.

Через 10 лет в 1744 году был издан закон, регулировавший работу на фабриках и заводах и ограничивающий время ночной работы.

Первыми нормативными актами, началом будущего трудового законодательства России в 1835 году явились Положение «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми», а в 1845 году - Положение «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет». Так же в это время была сделана первая попытка проанализировать случаи производственного травматизма.

¹ Карауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. – Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2013. – С.13.

В 1843 году в журнале Министерства внутренних дел Российской империи вышла статья «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 г.», где были описаны причины гибели людей и взаимосвязь причин гибели с деятельностью пострадавших.

В Петербурге в 1859 году была создана комиссия, регулирующая производственные процессы на фабриках и заводах. В то же время было принято решение об издании свода правил предупреждения увечий на фабриках и заводах для безопасности труда.

В 1882 г. появился закон, запрещающий допускать к работе детей младше 12 лет. Был введен 8-часовой рабочий день для подростков 12-15 лет и запрет на ночную работу для подростков младше 15 лет. В законе имелось указание об организации надзора за его исполнением: был создан специальный институт фабричной инспекции.¹

Первоначальной целью создания фабричной инспекции был надзор за соблюдением требований охраны труда по отношению к малолетним работникам. В дальнейшем число функций фабричной инспекции увеличивалось. В обязанности фабричного инспектора входило утверждение договоров найма, форм расчетных книжек, разработка правил внутреннего распорядка, утверждение табелей и расценок заработной платы, цен в продуктовых лавках и др. Фабричный инспектор имел право привлечь к суду виновного в каких-либо нарушениях. Инспектор занимался сбором и анализом статистических данных о распределении рабочего времени, участии женщин и детей в промышленности, условиях труда, заработной плате.

В 1892 году к обязанностям фабричных инспекторов добавился надзор за паровыми котлами, периодическое их испытание на надежность, проверка и испытание подъемных механизмов. Огромное значение имели личные

¹История охраны труда в России. // [http // www. nelainform.ru/stati-po-oxrane-truda/istoriya-oxrani-truda-v-rossii.html](http://www.nelainform.ru/stati-po-oxrane-truda/istoriya-oxrani-truda-v-rossii.html)

качества фабричных инспекторов. Министр финансов С.Ю. Витте при издании закона 1886 года писал в своем обращении к фабричным инспекторам: «При нравственном авторитете разумный совет фабричного инспектора, его толковые указания сделают больше, нежели применение кары за нарушение законов».

В 1885 году ввели запрет на ночную работу распространяется на всех подростков вплоть до достижения ими 17-тилетнего возраста, а кроме того — на женщин. Появляется множество инструкций, четко регулирующих возможности работы для женщин и детей.

Волнения среди рабочих и развитие рабочего движения в России привели к принятию 02.06.1897 г. закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». Этим законом вводилось в фабричной и горной промышленности ограничение рабочего времени 11,5 ч, в случае работы в ночное время, а так- же в субботу и перед праздниками – 10 ч. Закон запрещал работы в воскресенье. Он сократил число праздничных дней и установил 14 обязательных праздников (в 1900 г. к ним было добавлено еще три). По «взаимному соглашению» рабочие могли работать в воскресный день взамен будничного. Закон запретил труд малолетних (до 12 лет) и ограничил 120 ч в год сверхурочные работы.¹

В 1899 году был создан высший орган контроля — Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие. Им утверждены первые санитарные правила, касающиеся работ с опасными веществами — ртутью, свинцом, хромпиком.

После Октябрьской революции в 1917 году был создан народный комиссариат труда, а при нем - отдел охраны труда.

С 1918 года фабричные инспектора обязаны соотносить всю свою деятельность с профсоюзами. Кроме того, в июне этого же года

¹ Карауш С.А. Указ. соч. – С. 22.

определяются вредные и опасные производства и профессии. Рабочие на этих объектах начинают получать спецодежду, издается ряд постановлений о содержании таких объектов.

Нигде, пожалуй, не были в указанный период так актуальны проблемы охраны труда как в Советском Союзе, и нигде к ним не подходили так взвешенно и аккуратно. Связано это было в первую очередь с повсеместной, волной накатившей на республики, механизацией производств. Появляются сложные станки, облегчающие людям труд, но и возрастает опасность травмирования, увечий при использовании нового оборудования. Правительство выделяет на охрану труда значительные средства, благодаря которым многое делается. Появляются правовые гарантии, которые благоприятно сказываются на социуме в целом. Наравне с другими положениями, в законодательство прочно входят санитарные и технические нормы и правила. За их соблюдением следят как никогда строго, и множество недобросовестных руководителей в этот период оказываются привлеченными к ответственности за неисполнение законов, касающихся охраны труда на производстве.

В эти годы охрана труда из стихийного, местами неясного, местами недоработанного процесса превращается в упорядоченную систему, надежно закрепленную в законодательстве, донесенную до населения. Все нормы и правила не только хорошо прописаны в законах, но есть и во внутреннем трудовом распорядке множества предприятий. Проверкам подвергается все больше организаций.

Основой охраны труда становятся правила безопасности, санитарные правила и нормы. Не забыты и технические нормы, направленные на то, чтобы оградить рабочих от опасностей их деятельности — оборудования, инструмента, возможности отравления вредными веществами. В связи с этим

на предприятиях появляется много нового, в частности, ограждения вокруг опасных объектов, специальная одежда для рабочих и тому подобное¹.

Впервые на предприятиях появляются бытовые помещения, чтобы сотрудники могли соблюдать нормы гигиены и санитарии. Отслеживается вентиляция производственных помещений, чистота воздуха, температура, влажность, шумность. В эти годы делается очень многое в охране труда, это — настоящий прорыв в области.

Создается целая система правил по технике безопасности. Существуют общие нормы и правила, как технические, так и санитарные, в них включены и правила по оборудованию и содержанию производственных помещений, и личная гигиена сотрудников, и множество других положений. Кроме того, для отдельных отраслей создаются свои нормы и правила, например, для деревообрабатывающей, хлопчатобумажной промышленности и других.

Общие правила и нормы в этот период утверждаются Советом Министров СССР. Правила и нормы для отдельных отраслей — соответствующими ведомствами. Активное участие как в разработке норм и правил, так и в контроле их соблюдения принимают профсоюзы.

Здоровью трудящихся уделяется много внимания. В обиход входят не только спецодежда и средства защиты (рукавицы, сварочные маски, огнеупорные костюмы и другое), но и специальное питание «за вредность». На самой низшей ступени за порядком в этой области следят профсоюзные организации, которые имеют своих ответственных на соблюдение норм и правил (то же самое, что несколько лет назад фабричные инспекторы). Выше профсоюзов находятся специально созданные организации, также приведенные в порядок: Санитарный надзор, Энергетический надзор и так далее. На последнем этапе конфликты и споры регулируются Прокуратурой Советского Союза².

¹ Карауш С.А. Указ. соч. — С. 23

² Карауш, С.А. Указ. соч. — С. 24.

В постсоветский период отечественное законодательство претерпело достаточно серьезную трансформацию, связанную с изменением роли государства и профсоюзов. Первое перестало быть единственным работодателем и организатором всех мероприятий в сфере безопасности труда. Новая роль государства в этой сфере свелась к установлению стандартов и пороговых показателей в сфере охраны труда, а также к осуществлению надзора и контроля за их соблюдением. Профсоюзы утратили функции органов государственного надзора, оставив за собой только общественный контроль в ослабленной форме. В процессе этой трансформации важную роль сыграли Основы законодательства РФ об охране труда от 6 августа 1993 г. Они были дополнены целым рядом подзаконных нормативных правовых актов, в числе которых Постановление Правительства РФ от 23 августа 1995 г. № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда» и Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998–2000 гг. (утв. Постановлением Правительства РФ от 10 ноября 1997 г. № 1409). Отметим, что на последнюю программу Правительство РФ не смогло выделить из федерального бюджета средств, как и на предшествующую Федеральную программу первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда на 1995–1997 гг. Некоторые позитивные изменения начали происходить только на самом рубеже XX–XIX вв., что совпало с принятием Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (отменен ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Кроме того, отсутствовала и нормативная база для участия работников в мероприятиях по охране труда. Принятые Постановлением Минтруда РФ от 12 октября 1994 г. № 64 «Рекомендации по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в

учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек» практически не имели правовых последствий¹.

В октябре 2010 году на заседании Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России Президент РФ Медведев Д.А. отметил, что современной российской экономике нужна реально действующая система технического регулирования, поэтому необходимо активизировать работу в сфере технического регулирования и определить профильное ведомство, которое будет заниматься вопросами стандартов безопасности производства и охраны труда.

Пройдясь по основным этапам развития охраны труда видно, что государство заботилось о здоровье трудящихся, улучшая безопасность условий труда и это происходит по сей день, но к сожалению полностью исключить причины возникновения несчастных случаев невозможно, возможно только уменьшить их риск возникновения.

Таким образом, высокий уровень производственного травматизма в России говорит о том, что в настоящее время имеется много проблем в этой области, которые необходимо решать уже сейчас, основываясь на историческом опыте.

1.2 Государственная политика и требования в области охраны труда на предприятиях

Политика российского государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции РФ), поэтому вопросы охраны труда работающих являются приоритетными в социальной политике нашей страны. Тем не менее

¹Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право – М.: Статут, 2009. – С. 911

положение дел с охраной труда работников продолжает оставаться сложным. По-прежнему происходят серьезные нарушения в этой области.

По данным Федерации независимых профсоюзов, в Российской Федерации каждый четвертый работник работает во вредных и (или) опасных условиях труда. Статистика государственной инспекции труда свидетельствует, что в организациях всех видов экономической деятельности в 2014 г. численность несчастных случаев на производстве со смертельным исходом на производстве составило 1456 человек¹.

Национальное законодательство Российской Федерации в области охраны труда постоянно совершенствуется, постепенно приближаясь к общепризнанным принципам и нормам международного сообщества, в связи с чем в России внедряется новый межгосударственный стандарт «Системы управления охраной труда — общие требования.

Основные направления государственной политики отражаются в Трудовом кодексе, конкретно в ст. 210, к ним относятся: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ об охране труда; разработка федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; и др.

Управление охраной труда в масштабе государства осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

¹Гимпельсон В.Е., Жихарева О.Б., Зайнуллина З.Ж., Каргодин М.М., Майко Г.И., Никитина С.Ю., Рассохач З.А., Рыжикова З.А., Сорокина Ю.И. Труд и занятость в России. 2015. – М.: Росстат, 2015.– С. 274.

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В настоящее время эти функции осуществляет Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России)¹. На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ согласованные действия по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда обеспечиваются органами исполнительной власти субъекта РФ, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами и соответствующими профсоюзами и их объединениями². Структурная система управления, предложенная Международной организацией труда, носит четырехуровневый «скелет» и подразумевает под собой слаженное управление безопасностью и здоровьем в сфере профессиональной деятельности на уровне Международной организации труда, на национальном уровне, на уровне крупных организаций или групп профессиональных организаций, и локальное управление внутри самих организаций. Из анализа статей Трудового Кодекса, посвященных охране труда, включая нормы статьи 210, можно увидеть взаимосвязанную работу органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, работодателей, профессиональных союзов по вопросам в сфере охраны труда при реализации на практике основных направлений государственной политики. Одним из ярких примеров можно считать заключение Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014—2016 гг., которым обеспечено обеспечение безопасности жизни, здоровья работников в процессе

¹Федорец А.Г. Охрана труда – 2015 и другие интересные вопросы профессиональной охраны специальных рисков от безопасности труда: научно-практическое издание. – М.: ИБТ.– 2015. – С.136.

² Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – С.216.

выполнения трудовой деятельности установлено одним из важнейших государственных приоритетов в целях сохранения человеческого потенциала и рабочей силы, которые подразумеваются в тесной связи с разрешением задач по прогрессированию и усовершенствованию условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности. Самим организациям вменялся целый блок рекомендаций и инструкций по построению и поддержанию системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем, среди которых выделялись: инструкции по разработке корпоративной политики в области охраны труда; обязанности, права и ответственность работодателя; регулярная оценка и анализ результатов исходя из поставленных задач и т. п.

Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть в Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти и др. (ст. 12, 13, 16 Федерального конституционного закона от 17.12.1997 N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации")¹. Государственными нормативными требованиями устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные требования охраны труда юридическими и физическими лицами обязательны для исполнения при осуществлении ими любых видов деятельности, в т.ч. при

¹Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ (ред. от 28.12.2016) "О Правительстве Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ.– 22.12.1997. – N 51.– Ст. 5712.

проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (ст. 211 ТК РФ).

К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса)¹. Проекты указанных актов разрабатываются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей, а также организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, после чего передаются на рассмотрение РТК и издаются Минтрудом России.

В соответствии с Планом деятельности Минтруда России на 2013-2018 годы, разработанным на основании поручений Президента Российской Федерации, содержащихся в указах Президента Российской Федерации от 7

¹Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 (ред. от 30.07.2014) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // Собрание законодательства РФ. –10.01.2011. – N 2.– Ст. 342.

мая 2012 г. № 596-606, основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года, утвержденных 31 января 2013 г., и иных распорядительных документах Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, основными направлениями государственного регулирования в области охраны труда в 2013 году стали формирование законодательного механизма оценки условий труда, снижение финансовой нагрузки на работодателей путем введения декларирования условий труда для предприятий малого и среднего бизнеса, снятие административных барьеров при проведении работодателем мероприятий по охране труда за счет исключения обязательной сертификации организации работ по охране труда, повышение ответственности работодателей за несоблюдение законодательства об охране труда.

Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти реализуется государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» на 2013 – 2017 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2149-р¹, и предусматривающая реализацию ряда мероприятий по стимулированию работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Основная роль отведена законодательному и нормативно-правовому регулированию, обеспечивающему внедрение специальной оценки условий труда и усиление ответственности за нарушения требований охраны труда.

В федеральном законе могут быть установлены повышенные требования к охране жизни и здоровья работников. В зависимости от видов работ, различных производств и условий труда приняты

¹Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2012 N 2149-р <О государственной программе Российской Федерации "Содействие занятости населения"> // Собрание законодательства РФ. – 26.11.2012. – N 48. – Ст. 6736.

Федеральные законы от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии"¹, от 9 января 1996 г. N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения"², от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"³, от 2 мая 1997 г. N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия"⁴.

При организации и проведении надзорно-контрольных мероприятий в отношении организаций, уполномоченных на осуществление специальной оценки условий труда, государственным инспекторам труда следует руководствоваться общими требованиями, установленными действующими нормативными правовыми актами в сфере государственного контроля (надзора).

Важнейшим направлением работы руководителей государственных инспекций труда в субъектах РФ должно быть обеспечение надлежащего контроля за соблюдением работодателями законодательства о специальной оценке условий труда⁵.

Обеспечение безопасных условий и охраны труда в большей мере зависит от работодателя, от исполнения им своих обязанностей.

Специальная оценка условий труда - единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным

¹Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об использовании атомной энергии" // Собрание законодательства РФ. – 27.11.1995. – N 48. – Ст. 4552.

²Федеральный закон от 09.01.1996 N 3-ФЗ (ред. от 19.07.2011) "О радиационной безопасности населения" // Собрание законодательства РФ. – 15.01.1996. – N 3. – Ст. 141.

³Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" // Собрание законодательства Российской Федерации. – 28.07.1997. – N 30. – Ст. 3588.

⁴Федеральный закон от 02.05.1997 N 76-ФЗ (ред. от 23.05.2015) "Об уничтожении химического оружия" // Собрание законодательства РФ. – 05.05.1997. – N 18. – Ст. 2105.

⁵Куликов А.А., Дацко Н.П. Государственный надзор за обеспечением здоровых и безопасных условий труда // Проблемы права – 2014 – № 5(48) – С. 33–34.

Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда")¹.

Иногда современный уровень науки и техники не позволяет полностью устранить возможность воздействия вредных факторов на организм человека, законом установлены специальные правила охраны труда, гарантии и компенсации: сокращение рабочего времени; предоставление дополнительных отпусков; повышение тарифных ставок и должностных окладов; иные компенсации за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

Охрану труда принято рассматривать как систему обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Она включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда.

Содержание права на охрану труда, закрепленное в Конституции РФ и ТК РФ, раскрывается путем наделения работников широкими юридическими возможностями, гарантированными государством, включая возможности, связанные с возмещением вреда, если произошло повреждение здоровья работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей; получение достоверной информации от работодателя или государственных и общественных органов; отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности; обеспечение его бесплатно средствами коллективной и индивидуальной защиты; обучение безопасным методам и приемам труда за

¹Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда"// Собрание законодательства РФ.– 30.12.2013.– N 52 (часть I). – Ст. 6991.

счет работодателя; обращение с жалобой в соответствующие органы власти и профсоюзы о неудовлетворительных условиях и об охране труда¹.

К числу проблем, непосредственно относящихся к реализации прав работника в области охраны труда, необходимо отнести обеспечение безопасного состояния его рабочего места. Статья 212 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Рабочее место — это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (офис, цех, склад, магазин и т. д.). Требования к оборудованию рабочих мест, как правило, содержатся в санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах, разрабатываемых на основании Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»².

Реализация права на охрану труда работника зависит от тяжести, вредности, опасности и напряженности его труда.

Вредность и опасность труда определяются воздействием на работника производственных факторов, которые могут негативно влиять на его здоровье, трудоспособность, приводить к производственным травмам или профессиональным заболеваниям.

Недостаточное финансирование работодателями мероприятий по охране труда дополнительно негативно отражается на реализации права работников на охрану труда. Известно, что свободный рынок ярко проявляет противоречие между трудом и капиталом, для которого характерно отстаивание работодателями своих экономических интересов при помощи

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197 ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// Собрание законодательства РФ.— 07.01.2002.— N 1 (ч. 1). — Ст. 3.

²Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"// Собрание законодательства Российской Федерации.— 1999.— N 14.— Ст. 1650.

власти, основанной на обладании средствами производства и предметами труда. Например, коэффициент обновления основных фондов по России составляет сегодня 4,3 % при их значительной изношенности. Срок службы основных фондов у нас достигает более 20 года, в то время как в развитых странах —7–8 лет¹. Необходимо отметить также, что здоровые и безопасные условия труда работников в значительной степени должны обеспечиваться техническим прогрессом, совершенствованием техники и технологии производства (например, заменой тяжелого физического труда машинами, внедрением роботов, заменяющих человека там, где это опасно для его жизни и здоровья, герметизацией технологических процессов на химических предприятиях), что также требует дополнительных расходов со стороны работодателей.

Современные техника и технология производства уменьшают, но не могут полностью исключить воздействия на работающих вредных или опасных производственных факторов, поэтому наряду с техническими мероприятиями по охране труда, обновлением техники и технологии производства работодатели должны выполнять еще и комплекс организационных мер. Среди форм оперативного контроля за состоянием охраны труда в бригадах, участках, цехах и в целом по организации можно выделить системы четырехступенчатого контроля, целью которого является проверка соответствия требованиям безопасности производственных процессов, оборудования, рабочих мест и выполнения административно-техническим персоналом подразделений и служб обязанностей по созданию работающим здоровых и безопасных условий труда.

Одна из существенных проблем, затрудняющих реализацию права работника на охрану труда, состоит в том, что работодатель не желает видеть в работнике личность, оценивая его с позиции специфического ресурса,

¹ Журенков К. КПД российских трудяг // www.nvdaily.ru/info/93421.html

который наряду с машинами и механизмами влияет на состояние его капитала. Между тем работник представляет собой человека, стабильная и успешная трудовая деятельность которого обеспечивается охраной труда¹.

Главным умением работодателя считается его способность грамотно, на основе достижений науки и техники, управлять своим бизнесом. Ключевым компонентом правильного управления является создание безопасных и достойных человека условий труда, способствующих достижению высокой производительности труда и качества продукции при мотивированной и квалифицированной рабочей силе.

Безопасные условия труда, к созданию которых должен стремиться работодатель, представляют собой часть традиционного управления производством и качеством.

Законодательство об охране труда предусматривает и обязанности работников.

Они заключаются в соблюдении норм, правил и инструкций по охране труда, устанавливающих порядок выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках, использования и применения коллективных и индивидуальных средств защиты. Правила по охране труда могут вводить специальные условия допуска к определенной работе, например, обучение и сдачу экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации.

Государство отказалось от патерналистского подхода, возложив обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на работодателя; задачей государства теперь становится не обеспечение охраны труда, а установление требований безопасности к ведению предпринимательской и трудовой деятельности граждан и надзор за их исполнением. Обязанности работодателя предусмотрены практически во всех нормах об охране труда, они исполняются в процессе повседневной

¹Зыкина Т.А. Проблемы реализации права работника на охрану труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 14. Право, –2009–№ 3– С. 134.

практической деятельности и в экстраординарных ситуациях. В соответствии с действующим законодательством работодатели, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профсоюзов, несут ответственность вплоть до уголовной¹.

Важное место в обеспечении реализации права работника на охрану труда следует считать постоянный контроль, осуществляемый в соответствии с требованиями закона, как государственными, так и общественными органами.

Важной задачей, стоящей перед всеми работодателями, является защита права работника на жизнь. Она должна быть конкретизирована в обязанностях работодателя, перечисленных в ст. 22 ТК РФ (основные права и обязанности работодателя), и ее содержание должно включать запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы, которая ставит под угрозу сохранение его жизни. Одной из серьезных гарантий защиты права работника на жизнь, уменьшения вероятности угрозы жизни можно считать осуществление комплекса мер по обеспечению безопасности среды, окружающей человека во время его работы. Улучшение техники безопасности и производственной санитарии, предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предполагают системность действий на всех уровнях: от отдельного работодателя до уровня государства.

Преодоление препятствий к наиболее полному претворению в жизнь права работника на охрану труда предполагает комплексный, системный подход, при котором мероприятия, направленные на охрану труда получают достаточное финансирование и осуществляются на основе гуманизации

¹ Зыкина Т.А. Указ. соч.– С.136.

процесса труда, с учетом новейших достижений в науке, технике и технологиях как на национальном, так и на международном уровнях¹.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о большой значимости регулирования сферы охраны труда. Для каждого государства должно являться важным установление и развитие основных направлений государственной политики в сфере охраны труда. Человеческий ресурс является ценнейшим капиталом, принцип гуманизма и охраны безопасности и здоровья работников должен позиционироваться как центральный принцип современного государства. Должны применяться и реализовываться направления государственной политики на всех уровнях от федеральных органов власти и заканчивая профессиональными союзами, только таким способом можно выстроить систему, защищающую и поддерживающую работников².

1.3 Охрана труда по нормам современного зарубежного трудового права

В настоящее время правительства, политики, ученые и страховые компании большинства развитых стран мира уделяют все возрастающее внимание поискам путей, ведущих к улучшению производственной среды и трудового процесса. Для решения задач по улучшению положения в сфере труда создана Международная организация труда (МОТ). Основная задача МОТ в области охраны труда - это улучшение качества условий труда во всех ее аспектах: профилактика профессионального травматизма и профессиональных заболеваний, применение принципов эргономики, соглашения по продолжительности рабочего времени, улучшение содержания и организации труда и условий труда в целом.

¹ Зыкина Т.А. Указ. соч.– С.137

² Развитие государственной политики в области охраны труда // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по материалам XXIII студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. – М.: «МЦНО» – 2015 – № 4(22)–С. 170.

Основной массив конкретных международных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях МОТ: Конвенция о статистике труда (Конвенция, Международная организация труда, № 160, от 25.06.85); О безопасности и гигиене в сельском хозяйстве (Конвенция, Международная организация труда, № 184, от 21.06.01); О безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенция, Международная организация труда, № 167, от 01.06.88); О безопасности и гигиене труда в производственной среде (Конвенция, Международная организация труда, № 155, от 22.06.81 97-3); О службах гигиены труда (Конвенция, Международная организация труда, № 161, от 07.06.85); О возмещении трудящимся в случае профессиональных заболеваний (пересмотренная в 1934 году) (Конвенция, Международная организация труда, № 42, от 21.06.34 97-3); Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда (Соглашение, Правительство РФ, от 09.12.94 95-1); О безопасности при использовании химических веществ на производстве (Конвенция, Международная организация труда, № 170, от 25.06.90)¹.

В большинстве промышленно развитых странах существует система охраны труда; например, в Швеции принят закон об условиях труда, на основании которого на предприятиях созданы отделы или назначены лица, ответственные за безопасность труда. Аналогичные законы есть в Норвегии, Нидерландах, Великобритании, Российской Федерации и т.д. Так, правовой основой действующей государственной системы охраны труда в США является федеральный закон об охране труда и профессионального здоровья работников, который был принят в 1970 г.; в стране также действуют специальные федеральные программы в сфере охраны труда и здоровья работников (отраслевые программы в опасных секторах, программы

¹Охрана труда [Электронный ресурс] // <http://www.tehbez.ru>.

стратегического партнерства, программы консультаций, образовательные, тренинговые, грантовые программы и т.д.).

Длительные усилия в вопросах по улучшению положения в сфере труда позволяют заключить, что улучшение охраны труда, которая отвечает интересам работников, руководителей и всего общества в целом, в рыночных условиях неразрывно связано с экономическим стимулированием работодателей. В этом плане представляют интерес материалы Первой Европейской конференции по вопросам экономической эффективности мероприятий по охране труда: большинство систем охраны труда не предусматривает значительных финансовых стимулов к улучшению работы - обычно объем средств, предназначенных для стимулирования, составляет менее 0,2% стоимости рабочей силы, что является весьма незначительной суммой по сравнению с текущими затратами, в том числе и связанными с заболеваниями.

Анализ международного опыта показывает - формы материального стимулирования могут сыграть важную роль в совершенствовании охраны труда. Примером может служить модель, разработанная Европейским фондом за совершенствование условий труда и жизни (Ирландия), - вознаграждение за уже достигнутые результаты и поощрение дальнейшего совершенствования. Заслуживает внимания французский опыт стимулирования охраны труда малых и средних предприятий, где система установления страхового тарифа в зависимости от количества несчастных случаев на производстве используется в качестве финансового рычага, предназначенного для предотвращения профессиональных рисков. Во Франции существуют рычаги, обеспечивающие стимулы по предотвращению травматизма, которые дополняют систему установления страховых тарифов на основе расходов по травматизму и профзаболеваниям¹. Они действуют по трем главным направлениям: сокращение страхового взноса (скидка) для

¹ Беляков С.А. Указ. соч. – С.299.

предприятий, которые предприняли серьезные шаги по предотвращению травматизма и производственно обусловленных болезней, с одной стороны, и травм по дороге на работу и с работы - с другой; повышение страхового взноса, чтобы покрыть расходы по исключительным рискам, присущим данным предприятиям; осуществление политики договорных обязательств, направленной на малые и средние предприятия¹.

Сформированная в Советском Союзе система управления охраны труда в современных условиях не позволяет сократить травматизм и заболеваемости работников на производстве, не стимулирует работодателей к улучшению условий труда, носит затратный характер и ориентирована на компенсацию и устранение последствий травматизма и заболеваемости работников, а не на предупреждение неблагоприятных воздействий на работника. России необходима модернизация системы управления охраны труда работников, т.е. переход от компенсационной, затратной модели управления охраны труда к современной системе управления профессиональными рисками, которая позволит реализовать превентивные подходы к сохранению здоровья работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда.

В отличие от Европы, где деление на мелкие, средние и крупные предприятия зависит от числа занятых на них работников, в Канаде за основу берется сумма выплачиваемых за год страховых взносов. К малым предприятиям относят те, годовой взнос которых меньше 4 тыс. канадских долларов. Они платят взнос по групповому тарифу. К средним - платящие взнос от 4 до 350 тысяч. Их тариф называется персонифицированным, поскольку он учитывает опыт, то есть расходы каждого предприятия или

¹Алешков Д.С., Беляков С.А., Николаенко Т.М. Оценка экономических последствий состояния безопасности труда на предприятии: электронное пособие // Хроники объединенного фонда электронных ресурсов «Наука и образование» – 2012 – № 11(42)– С. 110.

организации, вызываемые имеющими место несчастными случаями и заболеваниями.

К крупным предприятиям относятся те, кто платит свыше 350 тыс. долларов¹.

В новой стратегии Австралии в области охраны труда сформулирован принцип: рабочие места должны быть свободны от смертельных случаев, травм, профзаболеваний. Для достижения этого наряду с другими мерами предусматривается использование стимулов за безусловное соблюдение законов и положений, касающихся охраны труда, и принуждение к их соблюдению в случае необходимости.

В Европе прослеживается еще одно важное направление в вопросах стимулирования охраны труда - это мотивация административного персонала и работников предприятия на активное использование человеческого фактора. Стимулируются улучшение производственного и морального климата, условий труда и аккуратное отношение к своим обязанностям, показывается на практике, что аккуратность в работе ведет не только к сокращению возможностей получить травму, но и к повышению производительности труда и увеличению заработной платы.

В отличие от других стран в Японии мероприятия по безопасности труда реализуются с такой же точностью и тщательностью, как и любые другие. Заинтересованность руководителей предприятий в соблюдении требований безопасности труда объясняется не только культурой, традициями, но и реакцией окружающего мира на несчастный случай с тяжелыми последствиями на производстве, ведь фирма, в определенной степени, «теряет лицо».

Газетные сообщения о несчастных случаях подаются как сенсация и, следовательно, подрывают престиж фирмы в глазах общественности, в

¹ Семенов А.К., Набоков В.И., Основы менеджмента – М.: Дашков и К, 2009. – С. 433.

результате чего падает спрос на ее изделия. Каждый несчастный случай рассматривается как неудача, неудовлетворительное выполнение своих трудовых обязанностей и недружественный акт по отношению к фирме, поэтому каждый руководитель считает себя ответственным за нарушения своего работника.

Ни один президент японской компании не позволит убеждать себя в том, что несчастный случай находится вне круга ответственности руководителя. К тому же руководитель предприятия, где произошло больше всего несчастных случаев, обязан ставить на свой рабочий стол красный флажок как знак своего неуспеха.

Приведенный выше обзор зарубежного опыта стимулирования охраны труда показывает, что во всем мире уделяется достаточно пристальное внимание вопросам экономического воздействия на улучшение условий и охраны труда, везде прослеживается тенденция стимулирования профилактики травматизма и профзаболеваний, и если не удастся избежать рискованных ситуаций в процессе труда, в действие вступают компенсационные и лечебно-реабилитационные меры.

В России ранее действовавшая четкая иерархическая система совершенствования охраны труда, правовой защиты, условий труда, профилактики здоровья и обеспечения отдыха, повышения квалификации работников обеспечивалась и поддерживалась государством и его структурами на всех уровнях управления. При стихийном переходе к рынку все эти социальные институты нарушились. Вся тяжесть забот по охране труда легла на плечи предпринимателей, у которых при полной самоустраенности государства на первых порах не оказалось ни сил, ни средств, ни желания решать эти проблемы. Только в последние годы государство активно занялось созданием нового трудового законодательства. Однако его разработка, практическое применение и доработка требуют определенного времени. Реальная экономическая заинтересованность работодателя в снижении риска травматизма и профессиональной

заболеваемости может возникнуть только в том случае, если работодатель увидит, что его действия, направленные на повышение уровня безопасности труда, дадут ему ощутимые преимущества уже в обозримом будущем.¹

Из всех стран, с различными подходами, программами осуществления охраны труда, я хочу отдать предпочтение охране труда в Японии. По моему мнению Япония очень ответственно подходит к соблюдению требований охраны труда, как с моральной точки зрения, так и с экономической. В Японии не принято относить травму на неосторожность или невнимательность работника, как в других странах или в нашей стране. Работодатели и работники понимают свою ответственность, с большой внимательностью относятся к своим трудовым обязанностям, а значит и уровень травматизма значительно уменьшается.

¹ Беляков С.А., Забудский А.И., Баянова Е.Ю. Анализ зарубежного опыта экономического стимулирования безопасных условий труда // Вестник Омского аграрного университета – 2015 – № 2(18) – С. 110.

ГЛАВА 2 РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

2.1 Несчастный случай на производстве: порядок расследования и оформление

Производственный процесс, особенно связанный с работой тяжелых механизмов, станков и сложного оборудования, несет в себе определенную опасность для сотрудников, работающих с ним. Законодательством предпринимаются меры для защиты трудящихся, в том числе к ним относятся установленные стандарты охраны труда и нормы оснащения рабочих помещений. Однако это не исключает возможности получения служащими травм. Каким образом происходит расследование, оформление несчастного случая на производстве и какие действия должны быть предприняты со стороны работодателя и трудящегося, мы рассмотрим в этой главе.

Несчастливым случаем называется происшествие на производстве, вследствие которого застрахованный работник, выполнявший свою работу согласно трудовому договору, скончался или потерял трудоспособность (ст. 3 ФЗ «Об обязательном соцстраховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний»)¹.

Все несчастные случаи подлежат учету и скрупулезному своевременному расследованию работодателем с последующим оформлением всех требуемых при этом документов. Весь процесс оформления несчастного случая, от его фиксирования до процедуры выплаты положенной законодательством денежной компенсации, поэтапно описан в Трудовом кодексе и Постановлениях Правительства РФ. Данные документы

¹Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах обязательного социального страхования"// Собрание законодательства РФ. – 19.07.1999.– N 29.– Ст. 3686.

предназначены для защиты интересов как работника, так и организации-работодателя.

Расследование несчастных случаев происходит в отношении работников, которые выполняют работу по трудовому договору; работников и других лиц, получающих образование в соответствии с ученическим договором; студентов и учащихся образовательных учреждений, которые проходят производственную практику; лиц, осужденных к лишению свободы и привлекаемых к труду; лиц, которые страдают психическими расстройствами, участвуют в соответствии с медицинскими рекомендациями в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии; лиц, которые привлекаются в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ; членов производственных кооперативов и членов крестьянских (фермерских) хозяйств, которые принимают личное трудовое участие в их деятельности.

Несчастливым случаем может быть признано событие, при котором трудящийся получил травмы или увечья в следствии: телесных повреждений (травм); аварии, взрыва, стихийного бедствия, разрушения строений или иных чрезвычайных обстоятельств; теплового удара; утопления; обморожения; ожога; поражение током, излучением или молнией; телесные повреждения, нанесенные насекомыми или животными; иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего внешних факторов, которые повлекли за собой необходимость перевода указанных лиц на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть¹.

Несчастливые случаи подлежат расследованию, если события произошли:
1) В рабочее время при выполнении трудовых обязанностей на территории организации или за ее пределами; 2) При следовании к месту выполнения работ на транспортном средстве организации или личном, при

¹ Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов.– Спб.: Питер, 2009. – С. 623

использовании последнего в производственных целях по соглашению с работодателем; 3) Во время служебной командировки, но только в том случае, если место происшествия входит в маршрут пострадавшего и отражен в командировочных документах; 4) Во время междуменного отдыха в качестве сменщика на транспортном средстве; 5) Во время работы вахтовым методом в период междуменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время; 6) При совершении неправомерных действий, которые обусловлены трудовыми отношениями с директором, в т.ч. во время выполнения работ по ликвидации последствий аварий, катастрофы, несчастных случаев¹.

Кроме того, если служащий был привлечен к работе сверхурочно или в выходной (праздничный) день и получил травму – это также должно квалифицироваться как несчастный случай на производстве.

Прежде всего, руководство предприятия при несчастном случае должно обеспечить оказание необходимой помощи пострадавшим и обезопасить рабочих, для чего могут быть установлены ограждения, отключено электро-, водо- или газоснабжение участка, на котором произошел несчастный случай.

Трудовой кодекс РФ предусмотрел действия работодателя при возникновении чрезвычайной ситуации, повлекшей нанесение вреда здоровью работника. Работодателю предписано: незамедлительно оказать первую помощь потерпевшему и доставить его, в случае необходимости, в соответствующее медучреждение; максимально быстро организовать работу по ликвидации чрезвычайной ситуации, чтобы предотвратить дальнейшее воздействие травмирующих факторов на работников предприятия; отправить извещение о происшествии страховщику, а если пострадало несколько лиц, был нанесен тяжкий вред здоровью или несчастный случай повлек смерть

¹ Миронов В.И. Указ. соч.– С. 625

работника, то и в госинспекцию труда, органы исполнительной власти и территориальный орган госнадзора, профсоюзные организации, действующие на предприятии; прокуратуру, а также родственникам пострадавших или пострадавшего; зафиксировать обстановку несчастного случая и обеспечить ее неизменность до начала расследования. О несчастном случае, произошедшем на судне, — работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании — также в соответствующее консульство Российской Федерации¹.

На рассмотрении Государственной Думы находится Проект Федерального закона № 910925-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», по которому работодатель обязан будет информировать о происшедшем несчастном случае и органы Следственного комитета РФ.

С целью расследования несчастного случая работодатель должен незамедлительно организовать комиссию из трех или более человек. В составе комиссии может быть только нечетное количество лиц. В состав комиссии входит специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда, или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

¹Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / [Н.Д. Амаглобели и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – С. 333-334.

Если несчастный случай произошел с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, то расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В том случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается

руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа¹.

В общем порядке процесс расследования включает в себя несколько этапов:

Осмотр места, где произошел несчастный случай и прилегающей к нему территории. Сбор доказательств и материалов;

Опрос свидетелей происшествия и запись их показаний;

Получение мед. заключения о тяжести полученных пострадавшими травм (документ запрашивается в мед. учреждении, где они проходят лечение); Подведение итогов и принятие решений на основании имеющихся доказательств.

Сроки проведения расследования зависят от тяжести полученных повреждений. При незначительных травмах длительность данной процедуры не должна превышать 3-х дней. В противном случае этот срок может быть продлен до 15 суток. В течение одного месяца со дня поступления заявления пострадавшего или его доверенного лица - расследование несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу. Если несчастный случай произошел по причине серьезных разрушений строений (к примеру, вследствие стихийного бедствия) из-за чего доступ к месту происшествия ограничен или осложнен, то время на проведение расследования также продлевается. Однако в данном случае соответствующие решения будут приниматься уполномоченными органами отдельно в каждом конкретном случае.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в

¹Смоленский М.Б. и др. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – С. 215.

установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений¹.

Также несчастный случай, произошедший на предприятии, должен быть задокументирован без промедления. Для этого используется акт формы №Н-1 о несчастном случае на производстве. Он оформляется в трех экземплярах, один из которых вручается пострадавшему, второй остается у работодателя, а третий пересылается в орган соцстрахования (при необходимости копия этого документа посылается в прокуратуру, страховую организацию, трудовую инспекцию). Этот документ потребуется сотруднику в случае, если полученные им травмы привели к потере трудоспособности на день или более, а также в случае, если они требуют перевода на другую работу согласно мед. заключению.

Материалы расследования и второй экземпляр подлежат обязательному хранению организацией в течение 45 лет.

Каждое действие, производимое в процессе расследования происшествия, фиксируется специальными документами, которые будут использоваться при заполнении акта Н-1. В первую очередь работодатель после получения информации о происшествии, должен издать приказ о начале расследования несчастного случая. После этого уполномоченные лица оформляют протокол осмотра места, где произошел несчастный случай, а также бумаги, фиксирующие состояние рабочих мест сотрудников на данном участке.

В качестве приложений к данным документам могут выступать фото и видео материалы. Если пострадавшим при несчастном случае понадобилась

¹Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. – М.: Юрайт, 2015. – С.306.

медицинская помощь, то желательно руководству предприятия получить заключение врача об их состоянии и тяжести полученных травм.

Согласно Постановлению Минтруда №73 от 24.10.2002г¹. в случае, если при несчастном случае пострадало несколько трудящихся, то для каждого из них составляется отдельный акт Н-1 формы №4. Если при несчастном случае пострадали трудящиеся других организаций, то для их компании оформляется еще один экземпляр документов.

Расходы на проведение расследования возлагаются на предприятие, в том числе тех, которые связаны с выяснением обстоятельств произошедшего. Определение причин возникновения несчастных случаев является ключевым моментом в проведении расследования, так как это необходимо для выявления виновных, а также для разработки мер обеспечения безопасности рабочего процесса в будущем. При оформлении акта о несчастном случае причины перечисляются по степени их важности начиная с самых значительных. Вместе с этим должны указываться норма федеральных и локальных нормативных актов, нарушение которых было допущено².

На основании собранных документов и материалов комиссия: устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая; определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя, объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей; квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством; определяет лиц,

¹Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 N 3999)// Российская газета. – N 237.– 18.12.2002.

²Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский– М.: Юрайт, 2014. – С. 639.

допустивших нарушения требований охраны труда; определяет меры по предупреждению несчастных случаев; составляет акт расследования¹.

Комиссия после проведения осмотра места происшествия опрашивает пострадавшего, очевидцев несчастного случая. Опрос каждого лица оформляется протоколом.

По итогам проведенных действий, специальной группой оформляется акт, который должен быть передан в прокуратуру и страховую организацию в течение 3-х дней. Экспертные комиссии данных организаций проведут проверку переданных документов, после чего будут приняты соответствующие решения.

В Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях согласно ст. 229 ТК РФ и Постановлению Правительства Российской Федерации от 31.08.2002 № 653² обязательное участие представителей исполнительного органа Фонда социального страхования в работе комиссии по расследованию несчастного случая не предусмотрено. Однако в ст. 16 Положения указано, что к расследованию тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом при необходимости могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования Российской Федерации.

В случае несогласия с выводами комиссии о связи несчастного случая с производством представитель регионального Фонда социального страхования должен подписать акт расследования несчастного случая на производстве с припиской «Особое мнение» и приложить свое заключение к данному акту.

¹Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – С.136.

²Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве"// Собрание законодательства РФ.–09.09.2002.– N 36.– Ст. 3497.

Если представитель Фонда социального страхования не принимал участие в расследовании несчастного случая, то после получения материалов расследования региональным отделением Фонда принимается решение о признании случая страховым или о назначении экспертизы в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 16.07.1995 № 165-ФЗ «Об особенностях обязательного социального страхования».

Законодательно установлено, что вся ответственность за своевременное организованное расследование, его документальное оформление, регистрацию и учет несчастного случая возлагается на работодателя (директора предприятия).

Любые разногласия, связанные с происшествием, нежелание работодателя проводить расследование и составлять акт о несчастном случае рассматриваются федеральными органами надзора и контроля или судом¹.

Чтобы избежать проблем в будущем следует уделить особое внимание правильности составления документов по факту произошедшей чрезвычайной ситуации.

Бланк формы Н-1 должен быть оформлен в соответствии с требованиями действующего законодательства. Акт несчастного случая на производстве, образец которого закреплен в Постановлении Минтруда РФ №73 от 24.10.2002, состоит из 11 пунктов, подлежащих заполнению.

Кроме того, согласно ст.229.2 ТК РФ к материалам расследования должны прилагаться следующие документы: схемы и зарисовки места происшествия, план его осмотра, а также видео и фотоматериалы, если это необходимо. Бумаги, характеризующие состояние рабочего оборудования и трудовых мест служащих, присутствие на них опасных производственных факторов. Выписки из журнала проведения инструктажей по ОТ и протоколов проведенных проверок на знание правил и техники безопасности пострадавших сотрудников. Объяснительные от пострадавших лиц, а также

¹Ерёмин В. Г., Сафронов В.В., Схиртладзе А.Г., Харламов Г.А. Безопасность жизнедеятельности в энергетике. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – С. 317.

протоколы опросов свидетелей. Если в процессе проведения расследования были привлечены дополнительные специалисты и эксперты, то их заключения также должны быть приложены к материалам. Мед. заключение формы 315/У. В случае гибели служащего на производстве необходимо получить акт мед. исследования тела¹. Бумаги, подтверждающие получение пострадавшими служащими необходимых средств индивидуальной защиты.

Все документы формы Н-1 учитываются организацией по основному месту работы работника, каждая бумага заносится в специальный журнал регистрации происшествий на предприятии.

Последствия за отсутствие журнала Книга должна находиться на каждом производстве. Ее необходимо сохранять в течение 45 лет. За ее отсутствие предусматривается административная ответственность, поскольку это нарушает правила охраны труда. Наказание предполагается в виде штрафа. Случаи травматизма, которые произошли в течение года, должны быть из журнала внесены в специальную форму. После чего она направляется в органы статистики. Это необходимо для отслеживания динамики производственного травматизма. Предоставление недостоверной информации или сокрытие несчастных случаев является административным правонарушением.

При повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

¹Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 N 275ь"О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве"(Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.05.2005 N 6609)// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – N 22.– 30.05.2005.

заболеваний» (Закон № 125-ФЗ). Так как работники являются застрахованными (п. 1 ст. 5 Закона № 125-ФЗ), то выплаты производятся ФСС России либо в счет уплаты страховых взносов (п. 7 ст. 15 Закона № 125-ФЗ).

Рассмотрим подробнее предусмотренный законодательством перечень видов обеспечения по страхованию (ст. 8 Закона № 125-ФЗ).

Пособие по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка вне зависимости от стажа работника (ст. 9 Закона № 125-ФЗ). Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляются работодателем по месту работы застрахованного лица (п. 1 ст. 15 Закона № 125-ФЗ; ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (далее — Закон № 255-ФЗ))¹. Поскольку назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности производятся в связи с несчастным случаем на производстве, данное обстоятельство должно быть документально подтверждено, для чего работодатель обязан (ст. 17 Закона № 125-ФЗ):

- расследовать страховой случай;
- в течение суток со дня наступления страхового случая сообщить о нем страховщику;
- направить застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки и прочее.

Следует отметить (п. 12 пост. Пленума ВС РФ от 10.03.2011 № 2)², что квалифицирующими признаками несчастного случая на производстве, влекущего возникновение обязательства страховщика осуществлять

¹Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ(ред. от 03.07.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"// Собрание законодательства РФ.– 01.01.2007.–N 1 (1 ч.).– Ст. 18.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Российская газета.– N 57.– 18.03.2011.

обеспечение по страхованию, является факт повреждения здоровья, подтвержденный в установленном порядке; принадлежность пострадавшего к кругу застрахованных; наличие причинной связи между фактом повреждения здоровья и несчастным случаем на производстве или воздействием вредного производственного фактора.

В случае отказа ФСС России классифицировать произошедшее событие как страховой случай либо из-за проблем с подтверждающими документами работник вправе получить пособие по временной нетрудоспособности на общих основаниях (ст. 183 ТК РФ; п. 1 ч. 2 ст. 3 Закона № 255-ФЗ), то есть в зависимости от своего страхового стажа (первые 3 дня — за счет работодателя, остальные — в счет уплаты страховых взносов).

Страховые выплаты. К ним относятся:

- единовременная страховая выплата, размер которой определяется в соответствии со степенью утраты работником профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете ФСС России на очередной финансовый год (ст. 11 Закона № 125-ФЗ) (Максимальный размер единовременной страховой выплаты на 2015 г. составляет 84 964,20 руб. (ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ¹) (в плановых периодах: в 2016 г. — 88 787,60 руб. и в 2017 г. — 92 339,10 руб.);

- Ежемесячная страховая выплата, работник получает до восстановления своей трудоспособности. Их размер устанавливается страховой компанией исходя из среднемесячного заработка за последний год и степени тяжести полученных пострадавшим увечий (ст. 12 Закона № 125-ФЗ) (Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты не может

¹Федеральный закон от 01.12.2014 N 386-ФЗ (ред. от 20.04.2015) "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов"// "Собрание законодательства РФ".– 08.12.2014.– N 49 (часть VI).– Ст. 6895.

превышать в 2015 г. 65 330 руб, в 2016 г. — 68 270 руб. и в 2017 г. — 71 000 руб. (ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ)).

Оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

К ним относятся: расходы на лечение застрахованного, осуществляемое на территории РФ непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности; расходы на проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации).

Независимо от вида степени тяжести повреждения застрахованное лицо также имеет право (подп. 3 п. 1 ст. 8 Закона № 125-ФЗ¹) на оплату следующих расходов: приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода, изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов; обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт; обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

осуществляемый членами его семьи; проезд застрахованного, а в необходимых случаях и проезд сопровождающего его лица при направлении его ФСС России в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией; медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Все перечисленные выплаты производит ФСС России, за исключением пособия по временной нетрудоспособности и оплаты отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, которые производятся работодателем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов (п. 2 ст. 8, п. 7 ст. 15 Закона № 125-ФЗ). Для назначения и оплаты страховых выплат работодатель после подачи работником соответствующего заявления обязан представить в соцстрах необходимые документы из списка (их заверенные копии), перечень которых определен для каждого страхового случая (п. 4 ст. 15 Закона № 125-ФЗ)¹.

Приведем пример из судебной практики о возложении обязанностей по оформлению и предоставлению документов по расследованию несчастного случая на производстве, в частности не предоставлении пакета документов в ФСС:

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

Вырыганов В.И. обратился в суд с иском к ООО «КАМКОР» с требованиями обязать ответчика оформить документы в соответствии с заключением государственного инспектора труда Кемеровской области и сдать документы в государственное учреждение Кемеровское региональное отделение фонда социального страхования (ГУ КРОФСС). Исковые требования мотивированы следующим. ДД.ММ.ГГГГ истец работал водителем маршрутного такси ООО «Прогресс - Автолайн» и с ним произошел несчастный случай на производстве: ...

Комиссией предприятия по расследованию несчастного случая был составлен Акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 от ДД.ММ.ГГГГ и выдан истцу на руки.

По заключению МСЭ от ДД.ММ.ГГГГ №*** степень утраты трудоспособности в связи с травмой составила ...%.

Работодатель не направил экземпляр акта в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Согласно заключению Государственного инспектора труда в Кемеровской области данный случай подлежит квалификации, как связанный с производством.

Однако документы в КРОФСС работодателем не были сданы.

В результате, истцом было получено несколько актов, оформленных предприятием, разного содержания, но непринятых в КРОФСС РФ, так как их подача является обязанностью работодателя, документы составлены с нарушением требований законодательства (написаны от руки, заполнены в форме не все строки или не в полном объеме, не читаемы и т.д.).

Вырыганов В.И. просит рассмотреть вопрос о бездействии директора ООО «Прогресс -Автолайн» ФИО 1 в отношении оформления и предоставления пакета документов по результатам несчастного случая на производстве, произошедшего ДД.ММ.ГГГГ, а также обязать ответчика оформить документы в соответствии с Заключением государственного инспектора и Кассационным определением №*** от ДД.ММ.ГГГГ Кемерово

Судебной коллегии по уголовным делам кемеровского областного суда и сдать пакет документов в ГУ КРОФСС.

В судебное заседание Вырыганов В.И. представил заявление о рассмотрении дела в свое отсутствие.

Представитель истца Соловьева О.Б., действующая на основании доверенности, поддержала доводы заявления, исковые требования просила удовлетворить.

Представитель ООО «КАМКОР» в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного заседания извещен надлежаще, о причинах неявки не известил. Суд, с согласия лиц, участвующих в деле, считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Представитель третьего лица ГУ - КРОФСС РФ Луговая О.П. полагала заявление подлежащим удовлетворению, указывая, что п. 4 ст. 15 ФЗ от 24.07.1998 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"¹ предусматривает направление работодателем пакета документов, необходимых для назначения обеспечения по страхованию Вырыганову В.И. в ГУ КРОФСС. Информации о несчастном случае на производстве не имеется, так как акт формы Н-1 с необходимыми документами до настоящего времени в КРОФСС не поступал.

Представитель третьего лица - Государственной инспекция труда по Кемеровской области Отс А.И. в судебном заседании пояснил, что по имевшему место ДД.ММ.ГГГГ с Вырыгановым В.И. несчастному случаю было установлено в соответствии с заключением Государственного инспектора труда: о квалификации несчастного случая, как связанного с производством; причинами, вызвавшими несчастный случай являются: нападение водителя автобуса « Нефаз» на пострадавшего; ответственными

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.— 03.08.1998.— N 31.— Ст. 3803.

лицами за допущенное нарушения требований законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, приведшие к несчастному случаю не установлены. В предоставленных истцом актах от ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ г. не устранены недостатки согласно указанного заключения. Материалы проверки в Государственной инспекции не сохранились в связи с истечением сроков их хранения.

Выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев определен в ст. 230ТК РФ, согласно которому, при страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Судом установлено и следует из материалов дела, что ДД.ММ.ГГГГ истец работал водителем маршрутного такси ООО «Прогресс - Автолайн» и с ним произошел несчастный случай на производстве: ...(л.д. 10-12, 15-17).

Комиссией предприятия по расследованию несчастного случая был составлен Акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 от ДД.ММ.ГГГГ(л.д.9).

По заключению МСЭ от ДД.ММ.ГГГГ №*** степень утраты трудоспособности истца в связи с травмой составила 30%(л.д. 5).

Ответчик не направил экземпляр акта в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя, что подтверждено представителем ГУ –КРОФСС РФ.

Согласно пп. 7 п. 2 ст. 17 ФЗ от 24.07.1998 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" страхователь обязан собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹.

В соответствии со ст. 16 ФЗ от 24.07.1998 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" застрахованный имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе и в суде.

Учитывая, что работодателем установлен факт несчастного случая на производстве ДД.ММ.ГГГГ, но ответчик до настоящего времени соответствующий акт о несчастном случае на производстве (формы Н-1 не оформил в соответствии с заключением Государственного инспектора труда, а именно не отразил в нем: -о квалификации несчастного случая, как связанного с производством; - причинами, вызвавшими несчастный случай являются: нападение водителя автобуса « Нефаз» на пострадавшего; ответственными лицами за допущенное нарушения требований законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

нормативных актов, приведшие к несчастному случаю не установлены, подлежат удовлетворению требования истца о возложении на работодателя (ответчика) обязанности по оформлению акта о несчастном случае на производстве согласно требованиям ст. 230 Трудового кодекса Российской Федерации, совершив указанные действия в трехдневный срок со дня предъявления истцом решения суда, вступившего в законную силу.

В соответствии с ч. 2 ст. 229.3. ТК РФ государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Суд решил:

Обязать ООО «КАМКОР» в 3–дневный срок со дня вступления решения суда в законную силу, составить и утвердить акт о несчастном случае на производстве (формы Н-1), имевшем место ДД.ММ.ГГГГ с Вырыгановым В.И. в соответствии с заключением Государственного инспектора труда: о квалификации несчастного случая, как связанного с производством; причинами, вызвавшими несчастный случай являются: нападение водителя автобуса « Нефаз» на пострадавшего; ответственными лицами за допущенное нарушения требований законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, приведшие к несчастному случаю не установлены.

Обязать ООО «КАМКОР» аннулировать ранее составленные акты от ДД.ММ.ГГГГ, от ДД.ММ.ГГГГ г., ДД.ММ.ГГГГ г.

Обязать ООО «КАМКОР» сдать пакет документов в соответствии с п. 4 ст. 15 ФЗ от 24.07.1998 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

необходимых для назначения обеспечения по страхованию Вырыганову В.И. в ГУ КРОФСС.

Взыскать с ООО «КАМКОР» государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 200 рублей¹.

Таким образом, делая вывод по рассматриваемой теме, законодателем выстроен достаточно сложный, структурированный порядок расследования несчастного случая на производстве и его оформление. Соблюдение которого играет важную роль. Такой детальный порядок расследования несчастного случая на производстве оказывает положительное воздействие на невозможность упущения всех обстоятельств, возникших при несчастном случае, а в следствии этого будут иметься зафиксированные документально основания для привлечения работодателя к предусмотренной законом ответственности или предоставление гарантий, компенсаций и выплат пострадавшему работнику при несчастном случае, а в случае возникновения разногласий, обращение в суд.

2.2 Расследование и учет профессиональных заболеваний

На человека в условиях современного производства повседневно оказывается воздействие факторов производственной среды и трудового процесса. Это воздействие может приводить к патологическим изменениям в организме человека. Такое длительное воздействие факторов нескольких факторов может быть причиной профессионального заболевания.

Имеется перечень заболеваний, связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденный Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации Приказом от 27.04.2012 № 417н "Об утверждении перечня профессиональных

¹ Решение Кировского районного суда г. Кемерово (Кемеровская область) от 30.05.2012 по делу № 2-285-12// rospravosudie.com

заболеваний"¹, в соответствии с этим приказом работодатель отвечает за ухудшение или потерю здоровья сотрудников на работе, в случае воздействия на них вредных и опасных производственных факторов.

В документе перечислено более 100 болезней, которые могут возникнуть из-за воздействия вредных или опасных производственных факторов. Заболевания разделены в списке по видам на четыре группы:

Наибольшее число из них отнесено к первой группе и связано с воздействием производственных химических факторов (это, например, острые отравления и хронические интоксикации). Например: острые отравления и хронические интоксикации этанолом, спиртами, нефтепродуктами, бензолом, хлороформом, ртутью, хромом, мышьяком и т.д.; злокачественные новообразования, заболевания кожи и верхних дыхательных путей, связанные с воздействием химических веществ, обладающих канцерогенным действием; профессиональная бронхиальная астма аллергическая и неаллергическая, контактная крапивница, острый токсический бронхит.

Ко второй группе относятся заболевания, связанные с воздействием производственных физических факторов (излучений и вибраций). Например: заболевания, связанные с воздействием СВЧ, УФ, инфракрасного, лазерного и других излучений; заболевания, связанные с повышенной или пониженной температурой окружающей среды; заболевания, связанные с воздействием повышенного давления окружающей газовой и водной среды; заболевания, связанные с воздействием производственных факторов акустической природы; острая и хроническая лучевая болезнь, лучевые поражения органов и тканей; злокачественные новообразования, связанные с

¹Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417н "Об утверждении перечня профессиональных заболеваний" (Зарегистрировано в Минюсте России 15.05.2012 N 24168) // Российская газета.–N 115.– 23.05.2012.

воздействием ионизирующего излучения; заболевания, связанные с воздействием производственной вибрации.

К третьей группе относятся заболевания, возникающие из-за воздействия производственных биологических факторов (вследствие различного рода инфекций и аллергенов). Например: инфекционные и паразитарные заболевания, связанные с воздействием инфекционных агентов; заболевания кожи и ее придатков, связанные с биологических факторов, обладающих аллергенным и раздражающим действием.

И к последней четвертой группе отнесутся физические перегрузки и перенапряжение отдельных органов и систем. Например: невралгия срединного, локтевого, лучевого, надлопаточного и других нервов; мышечно-тонический синдром шейного и пояснично-крестцового уровней; болезни мягких тканей, связанные с функциональным перенапряжением; остеоартрозы суставов с нарушением функции (плечевые, локтевые, коленные суставы); заболевания, связанные со зрительно-напряженными работами; прогрессирующая близорукость от повышенного напряжения зрения.

Таким образом, в 1996 году был детализирован утвержденный и действовавший до начала 2012 года список профессиональных заболеваний.

В новом перечне информация о профессиональных заболеваниях представлена в несколько ином виде: помимо заболеваний, связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов в нем указаны:

- коды заболеваний по международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем десятого пересмотра (далее - МКБ-10);
- наименования вредных и (или) опасных производственных факторов;

- коды внешней причины по МКБ-10.¹

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний определяется такими документами как:

- Письмо Роспотребнадзора от 13 января 2005 г. №0100/63-05-32 «О порядке применения приказа Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. №83»²;

- «Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденное постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967³;

- Инструкция о порядке применения «Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденная приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»⁴

Расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц (далее – работники) обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

¹Новое в законодательстве по охране труда РФ – URL: [http:// www. sovgavan-rayon.ru/obshhestvo/oxrana-truda/normativno pravovaya-baza-pooxrane](http://www.sovgavan-rayon.ru/obshhestvo/oxrana-truda/normativno-pravovaya-baza-pooxrane).

²Письмо Роспотребнадзора от 13.01.2005 N 0100/63-05-32 "О порядке применения Приказа Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83"// Документы и комментарии. – N 6.– 14.03.2005.

³Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

⁴ Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 N 176 (ред. от 15.08.2011) "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации" (вместе с "Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.07.2001 N 2828)// Российская газета. – N 153-154. – 10.08.2001.

К работникам относятся:

- 1) работники, выполняющие работу по трудовому договору (контракту);
- 2) граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору;
- 3) студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, работающие по трудовому договору (контракту) во время практики в организациях;
- 4) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- 5) другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Под хроническим профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекших временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности¹.

С целью охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Обязанности, возложенные на работодателя ст. 212 ТК РФ в связи с прохождением работниками медицинских осмотров, предполагают следующее:

- работодатель обязан обеспечить проведение предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров за счет собственных средств;
- работодатель должен сохранить за работником на время прохождения им медосмотра место работы (должность) и средний заработок (гарантии дополнительно закреплены в ст.185 ТК РФ)¹.

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - 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 (п. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ)².

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на

¹Дацко Н. П., Берначук К.В. Медицинские осмотры декретированного контингента// Материалы XVI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2014», посвященной 85-летию со дня рождения профессора, доктора юридических наук, Заслуженного деятеля Высшей школы Юрия Даниловича Лившица (Юридический факультет ЮУрГУ, 4 апреля 2014 года). – Челябинск: Цицеро, 2014. – С. 282 – 283.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2017)// Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 1.

производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Административная ответственность за сокрытие страхового случая предусмотрена статьёй 15.34. КоАП РФ (введена Федеральным законом от 24.07.2009 № 213-ФЗ) и влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей, на должностных лиц в размере от пятисот до одной тысячи рублей, на юридических лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей. Данная статья является «абсолютной правопреемницей» статьи 5.44 КоАП РФ, законодатель в которой устанавливал административную ответственность за сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹.

Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По его требованию в расследовании может принимать участие его доверенное лицо.

При установлении предварительного диагноза острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в территориальный центр Роспотребнадзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание (далее – центр санитарно-эпидемиологического надзора), и сообщение работодателю по установленной форме.

Территориальный центр Роспотребнадзора, получивший экстренное извещение, в течение суток со дня его получения приступает к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания, по выяснении которых составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда

¹Дацко Н. П. Сокрытие страхового случая как основание снижения гарантий работнику по страховому обеспечению // Журнал «Социум и власть» – 2013 – №2 (40) – С. 66-67.

работника и направляет ее в государственное или муниципальное учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника (далее именуется – учреждение здравоохранения). В случае несогласия работодателя (его представителя) с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника он вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике¹.

Учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно-гигиенической характеристики условий труда устанавливает заключительный диагноз – острое профессиональное заболевание (отравление) – и составляет медицинское заключение.

При установлении предварительного диагноза – хроническое профессиональное заболевание (отравление) извещение о профессиональном заболевании работника в 3-дневный срок направляется в территориальный центр Роспотребнадзора.

Территориальный центр Роспотребнадзора в 2-недельный срок со дня получения извещения представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника.

Учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз хроническое профессиональное заболевание (отравление), в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение (центр профессиональной патологии, клинику или отдел профессиональных заболеваний медицинских научных организаций клинического профиля) (далее – центр профессиональной патологии) с представлением следующих документов:

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"//Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

- выписки из медицинской карты амбулаторного и /или стационарного больного;
- сведения о результатах предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров;
- санитарно-гигиенической характеристики условий труда;
- копий трудовой книжки¹.

Центр профессиональной патологии на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Установленный диагноз – острое или хроническое профессиональное заболевание (отравление) – может быть изменен или отменен центром профессиональной патологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев профессиональных заболеваний возлагается на Центр профессиональной патологии Минздравсоцразвития России.

Извещение об изменении или отмене диагноза профессионального заболевания направляется центром профессиональной патологии в территориальный центр Роспотребнадзора, работодателю, страховщику и в

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"//Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

учреждение здравоохранения в течение 7 дней после принятия соответствующего решения.

Ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза возлагается на руководителя учреждения здравоохранения, установившего (отменившего) диагноз.

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания (далее именуется – расследование)¹.

Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания (далее именуется – комиссия), возглавляемую главным врачом территориального центра Роспотребнадзора. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Рассмотрим пример о создании комиссии по расследованию причин профессионального заболевания:

Губарь В.И. обратился в суд с иском к Управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Томской области о понуждении к созданию комиссии по расследованию причин профессионального заболевания и проведения расследования профессионального заболевания, составлению акта о случае профессионального заболевания.

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

Исковые требования истец мотивирует тем, что в 2005 году Центр профпатологии больницы установлено профессиональное заболевание. Он работал на Т, которое в настоящее время ликвидировано, в связи с чем указанные в иске действия должен совершить ответчик.

Представитель ответчика в судебном заседании исковые требования не признала, указывая на то, что извещение о профессиональном заболевании подлежало направлению по последнему месту работы лица с вредными производственными факторами, профессиональное заболевание которого установлено, таковым является ОАО «ТС». Данная организация на сегодняшний день существует и должна самостоятельно проводить действия, связанные с установлением профессионального заболевания. Первоначально извещение было направлено работодателю с указанием данного общества, однако, впоследствии самовольно Центр профпатологии больницы изменил причинителя вреда на Т. Такой организации как поднадзорной ответчику не имеется. Согласно копии трудовой книжки истец не работал на Т организация, в которой истец работал до ОАО «ТС» имела другое наименование.

Представитель Центра профпатологии больницы требования истца поддержала, указывая на то, что извещение о профессиональном заболевании было направлено ответчику, поскольку последним местом работы с вредными производственными факторами с учетом санитарно-гигиенических характеристик условий труда является ОАО «Т», название причинителя в извещении первоначально было указано ОАО «ТС», однако впоследствии с учетом анализа санитарно-гигиенических характеристик предприятий, в которых работал истец, наименование было изменено на Т (принятое в трудовой книжке сокращение), которое в настоящее время ликвидировано. В связи с чем обязанность по созданию комиссии возлагается на Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Томской области.

Заслушав доводы сторон, исследовав письменные доказательства, суд полагает исковые требования истца подлежащими удовлетворению, по следующим основаниям.

Согласно статье 3 Федерального закона от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" под страховым случаем понимается подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию¹.

Под фактом повреждения здоровья в виде профессионального заболевания понимается острое или хроническое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

В соответствии с подпунктом 5 пункта 2 статьи 17 приведенного Федерального закона страховые случаи подлежат расследованию в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Во исполнение указанной нормы Закона Правительство Российской Федерации Постановлением от 15 декабря 2000 года N 967 утвердило Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, устанавливающее порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.

В соответствии с п.7-8 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967, при установлении предварительного

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

диагноза - острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в центр государственного санитарно - эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание (далее именуется - центр государственного санитарно - эпидемиологического надзора), и сообщение работодателю по форме, установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации. Центр государственного санитарно - эпидемиологического надзора, получивший экстренное извещение, в течение суток со дня его получения приступает к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания, по выяснении которых составляет санитарно - гигиеническую характеристику условий труда работника и направляет ее в государственное или муниципальное учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника (далее именуется - учреждение здравоохранения). Санитарно - гигиеническая характеристика условий труда составляется по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Согласно извещения от 04.02.2005 г. № Губарь В.И. поликлиникой № установлен предварительный диагноз профессионального заболевания с указанием наименования предприятия «ТС».

В силу п.10 названного Положения учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно - гигиенической характеристики условий его труда устанавливает заключительный диагноз - острое профессиональное заболевание (отравление) и составляет медицинское заключение.

В силу п.14 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете

профессиональных заболеваний"¹ центр профессиональной патологии на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в центр государственного санитарно - эпидемиологического надзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Из извещения об установлении заключительного диагноза хронического профессионального заболевания № 87 от 20.09.2005 г. следует, что вредными производственными факторами, вызвавшими профессиональное заболевание, являются статодинамическое перенапряжение и вибрации, предприятием указано ОАО «ТС». Вместе с тем, решением клинико-экспертной комиссии от 26.09.2007 г. указанное извещение отменено, поскольку установлено в результате изучения повторно пакета документов (санитарно-гигиенической характеристики условий труда, дополнений к данной характеристике, копии трудовой книжки), что профессиональное заболевание у Губарь В.И. получено в период трудовой деятельности на Т, где условия труда по вибрации, статико-динамическому перенапряжению, шуму, согласно дополнения к санитарно-гигиенической характеристике условий труда имеют показатель 3.2.

В соответствии с п.5.2 Инструкции о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967 извещение об установлении заключительного диагноза профессионального

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"//Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

заболевания (отравления) направляется в центр госсанэпиднадзора по последнему месту работы пострадавшего в контакте с вредным производственным фактором, вызвавшим профессиональное заболевание (отравление), где и проводится расследование с составлением акта о случае профессионального заболевания и его регистрация¹.

Анализ извещения № и № дает основания для вывода о том, что не был изменен или отменен установленный и указанный в извещении № диагноз, изменено наименование работодателя. Вместе с тем, нельзя расценивать извещение № как изменение ранее направленного извещения, поскольку Решением КЭК экстренное извещение № признано недействительным, таким образом, имеется лишь извещение № от 04.02.2005 г. и № от 20.09.2005 г. об установлении заключительного диагноза.

Согласно Санитарно-гигиенической характеристике условий труда работника от 25.03.2005 г. в ОАО «Томсктрансстрой» по шуму и вибрации (условие воздействия, повлекшее профессиональное заболевание) класс условий труда составляет 3.1 (п.10.7), в то время как стойкое расстройство, профессиональное заболевание возможны при классе выше 3.2 по данному виду воздействия. В соответствии с дополнением к санитарно-технической характеристике (от 31.08.2005 г.) в период работы с 1985 г. по 1999 г. (в это время работа осуществлялась в АО «ТЗРО») класс условий труда по шуму составлял 3.2, по вибрации – 3.1.

Из трудовой книжки Губарь В.И. следует, что он работал на З с 1976 г. по 1994 г., 31.07.1995 г. он уволен из «П» в порядке перевода в АО «Т», принят переводом 01.08.1995 г. в транспортный цех АО «З», который затем переименован в ОАО «З». В письме от 16.03.2005 г. № (на № от 08.02.2005 г.) Центр гигиены и эпидемиологии в Томской области Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"//Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

сообщает, то Губарь В.И. с 1976 г. по 1999 г. работал в транспортном цехе З, при этом менялись наименования: Т, ТОО «П», АО «Т», ОАО «Т». То есть, Федеральным агентством, к которому относится ответчик принимало сокращенное наименование места работы истца в ОАО и АО «З» как «Т».

Таким образом, имеются основания признать указание в извещении Центра профпатологии на предприятие «Т» как на ОАО «З», поскольку факт работы в ОАО «З» подтверждается копией трудовой книжки, а сокращенное наименование в извещении общества, в котором фактически осуществлял трудовую деятельность истец, не должно служить основанием для лишения права защиты работника в сфере социальных отношений.

Согласно сведений, внесенных в Единый государственный реестр юридических лиц ОАО «З» 22.12.2006 г. ликвидировано.

В соответствии с п.4.8 Инструкции о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967¹ в случае ликвидации организации (предприятия) акт о случае профессионального заболевания (отравления) составляет комиссия, созданная по распоряжению главного врача центра госсанэпиднадзора.

Основанием для проведения расследования является факт повреждения здоровья в виде острого или хронического профессионального заболевания застрахованного, подтвержденный в установленном порядке. Извещение является документом, подтверждающим факт повреждения здоровья застрахованного лица в виде острого или хронического профессионального заболевания в результате воздействия вредного производственного фактора, по получении которого работодатель в соответствии с пунктом 19 Положения обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания. При

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"//Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

ликвидации работодателя такая обязанность возлагается на центр госсанэпиднадзора в силу направления извещения.

Ответчиком не оспорен в установленном порядке факт повреждения здоровья Губарь В.И. по последнему месту работы в контакте с вредным производственным фактором с классом условий труда 3.2 – на ОАО «З».

То обстоятельство, что дата извещения №, где наименованием организации указан Т, указана 20.09.2000 г. не является основанием для отказа в его исполнении, поскольку в силу п.4.2 Приказа Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176¹, п.19 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967² срок совершения действий уполномоченного органа по созданию комиссии и составлению акта исчисляется не с даты, указанной в извещении, а со дня получения этого извещения.

Таким образом, направление экстренного извещения само по себе уже является основанием для создания в установленном порядке комиссии по расследованию профессионального заболевания Губарь В.И. в период работы в АО «З», проведения расследования профессионального заболевания, составления акта о случае профессионального заболевания, поскольку создать комиссию должен тот работодатель (или заменяющий его орган), которому направлено извещение.

Законом установлены сроки для совершения указанных действий. Так, в силу п.19 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от

¹Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 N 176 (ред. от 15.08.2011) "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации" (вместе с "Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.07.2001 N 2828)// Российская газета. – N 153-154. – 10.08.2001.

² Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

15.12.2000 N 967¹, в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания орган образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, а в силу ст.229.1 Трудового кодекса РФ несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в течение одного месяца.

При рассмотрении требования Губарь В.И. об установлении срока для создания комиссии и составления акта суд исходит из того, что законом установлены сроки с момента получения соответствующим органом извещения, однако, вступление решения в законную силу устанавливает факт направления извещения № Управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Томской области, а также и получения его как доведенного до сведения при рассмотрении дела.

На основании изложенного, суд приходит к выводу о том, что исковые требования Губарь В.И. подлежат удовлетворению.²

В расследовании могут принимать участие другие специалисты. Работодатель обязан обеспечить условия работы комиссии.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию расследуется комиссией, образованной в той организации, где произошел указанный случай профессионального заболевания. В состав комиссии входит полномочный представитель организации (индивидуального предпринимателя), направившей работника. Неприбытие или

¹Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

² Решение Советского районного суда г. Томска (Томская область) от 18.11.2010г. по делу № 2-2979\2010// rospravosudie.com.

несвоевременное прибытие полномочного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где выполнялась работа по совместительству.

Расследование обстоятельств и причин возникновения хронического профессионального заболевания (отравления) у лиц, не имеющих на момент расследования контакта с вредным производственным фактором, вызвавшим это профессиональное заболевание, в том числе у неработающих, проводится по месту прежней работы с вредным производственным фактором.

Для проведения расследования работодатель обязан:

- а) представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте (участке, в цехе);
- б) проводить по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки труда на рабочем месте;
- в) обеспечить сохранность и учет документации по расследованию.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего.

Для принятия решения по результатам расследования необходимы следующие документы:

- а) приказ о создании комиссии;
- б) санитарно-гигиеническая характеристика условий труда;
- в) сведения о проведенных медицинских осмотрах;
- г) выписка из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний работника по охране труда;
- д) протоколы объяснений работника, опросов лиц, работавших с ним, других лиц;

е) экспертные заключения специалистов, результаты исследований и экспериментов;

ж) медицинская документация о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью работника;

з) копии документов, подтверждающих выдачу работнику средств индивидуальной защиты;

и) выписки из ранее выданных по данному производству (объекту) предписаний территориального центра Роспотребнадзора ;

к) другие материалы по усмотрению комиссии.

На основании рассмотрения документов комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов, и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний.

Если комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного (в процентах).

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по прилагаемой форме.

Лица, принимающие участие в расследовании, несут в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за разглашение конфиденциальных сведений, полученных в результате расследования.

Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о

конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний.¹

Акт о случае профессионального заболевания является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания, возникшего у работника на данном производстве. Акт о случае профессионального заболевания составляется в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра Государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом центра Государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

В акте о случае профессионального заболевания подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах).

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в центре Государственного санитарно-эпидемиологического надзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. В случае ликвидации организации акт передается для хранения в центр Государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Профессиональное заболевание учитывается центром Государственного санитарно-эпидемиологического надзора, проводившим расследование.

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются органами и учреждениями

¹Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов / Овсянкин А.Д., Файнбург Г.З. – Владивосток, 2007. –С. 426- 435.

Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, Центром профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации, Федеральной инспекцией труда, страховщиком или судом.¹

Рассматривая данную тему я хочу обратить внимание на сроки расследования профессионального заболевания, а конкретно на то что законодатель не установил общие сроки расследования профзаболевания, а лишь дал ориентиры: работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора; составляется акт о случае профессионального заболевания в 3-дневный срок по истечении срока расследования. И все. А если говорить о порядке расследования несчастных случаев на производстве, то там даны сроки расследования.

На практике такой подход приводит к тому, что расследование длится месяцами, а то и годам. Поэтому я считаю, что постановление правительства от 15.12. 2000 г № 967 работает против больных работников. Раз сроки расследования профзаболевания не определены, то работодатель и не торопится с выводами о виновности кого-либо в профзаболевании работника, ведь, как правило, виноватым является он сам. Отсюда и возникают нарушения прав работников на получение социальных гарантий. Таким образом, я бы установила и ускорила сроки расследования профзаболевания и внесла их в Трудовой кодекс.

¹ Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учеб. пособие для вузов / А. В. Фролов, Т. Н. Бакаева; под. общ. ред. А. В. Фролова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – С. 470 – 477.

ГЛАВА 3 ПРОБЛЕМЫ РАССЛЕДОВАНИЯ И УЧЕТА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

3.1 Возникновение и разрешение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Разногласия могут возникнуть:

- по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев;
- непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая;
- отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта;

- несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае. Отметим, что в новой редакции Кодекса формулировка расширена. Так, ранее говорилось лишь о несогласии пострадавшего или его доверенного лица с содержанием акта. Таким образом, законодатель дополнил статью упоминанием о лицах, защищающих интересы погибших работников.

Возникшие разногласия рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами.¹

В случае несогласия с решением государственного инспектора труда по вопросам квалификации, расследования, оформления несчастного случая, это решение может быть обжаловано. Жалоба может быть подана руководителю государственной инспекции труда, а также в орган власти, осуществляющий надзор в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, чьи решения могут быть обжалованы в судебном порядке. Но пока эти решения не отменены либо не приостановлены до рассмотрения вопроса по существу по решению суда или руководителя государственной инспекции труда, никто не освобождает работодателя от обязанности их исполнения.

Приведем пример обжалования решения государственного инспектора:

¹Дубровская И. А. Новое в расследовании несчастных случаев на производстве – М.: Деловая литература, 2000. – С. 57.

Л. обратился в суд с административным иском к главному государственному инспектору труда (по охране труда) в Новгородской области С. и Государственной инспекции труда в Новгородской области (далее - Инспекция) о признании незаконным отказа в проведении дополнительного расследования по факту произошедшего с ним 19 мая 2015 года несчастного случая на производстве.

В обоснование заявленных требований Л. указал, что в апреле 2015 года был принят на работу в Центр кинологической службы УМВД России по Новгородской области, 19 мая 2015 года с ним произошел несчастный случай (укусила служебная собака), своевременное расследование несчастного случая работодателем проведено не было. После его обращения в Инспекцию, УМВД России по Новгородской области провело расследование, по результатам которого составлен Акт №1 о несчастном случае на производстве.

В связи с несогласием с выводами, изложенными в Акте №1, административный истец вновь обратился в Инспекцию, указав на необходимость проведения дополнительного расследования несчастного случая, однако получил отказ со ссылкой на то, что поскольку какие-либо новые документы либо обстоятельства, связанные с несчастным случаем отсутствуют, оснований для проведения дополнительного расследования не имеется.

С данным отказом Л. не согласен, указывает на то, что Акт №1 о несчастном случае заполнен не по всем предусмотренным формой пунктам, мер к возмещению причиненного ему вреда со стороны работодателя предпринято не было.

Судом к участию в деле в качестве заинтересованного лица привлечено УМВД России по Новгородской области.

Решением Новгородского районного суда Новгородской области от 27 июля 2016 года требования Л. оставлены без удовлетворения.

В апелляционной жалобе Л. выражает несогласие с решением суда, просит его отменить и принять новое решение об удовлетворении заявленных им требований в полном объеме. Указывает, что решение вынесено судом с нарушением норм материального и процессуального права, поскольку судом не дана была оценка представленным им доказательствам, выводы суда противоречат требованиям трудового законодательства.

Проверив материалы дела, оценив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения административного истца и его представителя, судебная коллегия оснований для отмены решения суда не находит.

Статьей 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определены случаи, подлежащие расследованию и учету как несчастные случаи на производстве.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 19 июля 2015 года в 11 часов 50 минут с Л., работающим в Центре кинологической службы УМВД России по Новгородской области вожатым собак, произошел несчастный случай – при выходе из вольера №19 его укусила собака. В результате произошедшего несчастного случая у Л. имелись повреждения в виде множественных укушенных ран левого предплечья с повреждением сухожилий разгибаний 3,4 пальцев.

По результатам проведенного УМВД России по Новгородской области по данному факту несчастного случая расследования, составлен и 03 августа 2015 года утвержден Акт №1 о несчастном случае на производстве.

В связи с обращением Л. в Инспекцию, государственным инспектором труда К. по результатам проверки представленных УМВД России по Новгородской области материалов расследования, представлено заключение от 10 августа 2015 года, согласно которому произошедший с Л. 19 мая 2015 года случай квалифицирован как несчастный случай, связанный с производством. В качестве причин, вызвавших несчастный случай в заключении указаны: неудовлетворительная организация производства работ

(основная), не проведение инструктажа, не проведение обучения и проверки знаний по охране труда (сопутствующие).

По результатам проведенного 15 октября 2010 года ФКУ «ГБ МСЭ по Новгородской области» (Бюро медико-социальной экспертизы №1) медико-социального освидетельствования Л. установлено 20 процентов утраты профессиональной трудоспособности (справка МСЭ от 21 октября 2015 года).

В связи с несчастным случаем на производстве и частичной утратой профессиональной трудоспособности Фондом социального страхования Новгородской области Л. назначена и выплачена единовременная страховая выплата, а также назначены и выплачиваются ежемесячные страховые выплаты, что свидетельствует о реализации прав административного истца на получение страхового обеспечения.

Отсюда следует, что отсутствие в Акте №1 сведений, указанных Л. в заявлении о проведении дополнительного расследования, в том числе даты его рождения, числа и месяца проведения инструктажей, не повлекло нарушений прав и охраняемых законом интересов административного истца.

Вопреки доводам, изложенным в административном исковом заявлении, характер полученного Л. в результате несчастного случая на производстве вреда – с легким исходом, а также причины несчастного случая установлены и подтверждаются заключением государственного инспектора труда от 10 августа 2015 года. Отсутствие указанных сведений непосредственно в Акте №1 не свидетельствует о том, что данные обстоятельства установлены не были.

Доводы административного истца относительно несогласия с размером установленных ему Бюро медико-социальной экспертизы №1 процентов утраты профессиональной трудоспособности основанием для проведения Инспекцией дополнительного расследования несчастного случая служить не могут, так как предметом расследования несчастного случая не являются. Степень утраты пострадавшим профессиональной трудоспособности

определяется учреждением здравоохранения и социального развития для установления размера назначаемых застрахованному лицу страховых выплат. При несогласии с принятым учреждением решением по данному вопросу оно может быть обжаловано пострадавшим в установленном законом порядке.

Ссылка Л. на невыплату ему работодателем компенсации морального вреда в связи с неполнотой расследования несчастного случая несостоятельна. Как следует из объяснений административного истца, с требованием о выплате компенсации морального вреда он к работодателю не обращался и препятствий к такому обращению не имеется.

При таких обстоятельствах, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии нарушений прав административного истца в связи с отказом Инспекции в проведении дополнительного расследования несчастного случая на производстве, а потому правомерно в удовлетворении заявленных им требований отказал.

С учетом изложенного, руководствуясь статьями 307, 309 КАС РФ, судебная коллегия решила: Решение Новгородского районного суда Новгородской области от 27 июля 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Л. – без удовлетворения.¹

Решение государственного инспектора труда либо органа власти, осуществляющего надзор в сфере соблюдения трудового законодательства, может быть обжаловано в суде общей юрисдикции по месту нахождения государственной инспекции труда либо этого органа.

При возникновении разногласий между членами комиссии, проводящей расследование несчастного случая, решение принимается большинством голосов, а члены комиссии, не согласные с изложенной точкой зрения, могут изложить письменно свое особое мнение с приобщением его к материалам расследования.

¹ Апелляционное определение от 26 октября 2016 г. по делу № 33А-2495/2016// sudact.ru

После завершения расследования несчастного случая материалы по расследованию, в том числе и особое мнение членов комиссии, представляются для ознакомления руководителю организации, организовавшей комиссию, который принимает решение, воспользоваться или нет в соответствии со статьей 231 ТК РФ своим правом по обжалованию выводов комиссии.

Выводы комиссии могут быть обжалованы как лицами, имеющими непосредственное отношение к расследованию – это согласно статье 229 ТК РФ лица, имеющие непосредственное отношение к пострадавшему (лица, состоявшие на иждивении погибшего в результате несчастного случая на производстве, либо лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве, а также законный представитель или иное доверенное лицо), так и органами, имеющими непосредственное отношение к процедурам расследования (статья 229 ТК РФ – перечень лиц и органов).

Правом обжалования выводов комиссии по несчастному случаю обладают лица, имеющие непосредственное отношение к пострадавшему, либо организации, имеющие непосредственное отношение к процедурам расследования.

Разногласия при расследовании профзаболеваний рассматриваются в ином (специально предусмотренном) порядке.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 18 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" представитель страховщика имеет право принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, являющихся страховыми.¹

Также страховщик обладает правом при наступлении страхового случая при необходимости назначать и проводить экспертизу для проверки

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

наступления страхового случая согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 11 Федерального закона от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования".¹

Экспертиза страхового случая может быть проведена страховщиком по материалам уже проведенного расследования несчастного случая на производстве, произошедшего с застрахованным лицом, при возникновении разногласий между страховщиком, страхователем или комиссией по поводу того, является ли этот несчастный случай страховым или нет.

Методические рекомендации о порядке назначения и проведения страховщиком экспертизы страхового случая содержатся в письме Фонда социального страхования Российской Федерации от 3 июля 2001 года № 02-18/07-4808 "О направлении Методических рекомендаций о порядке назначения и проведения исполнительными органами Фонда социального страхования Российской Федерации экспертизы страхового случая".²

3.2 Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

За нарушение законодательства об охране труда, повлекшее несчастный случай, виновного могут привлечь к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Руководитель организации, в соответствии со ст. 195 ТК РФ, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, как и любой другой работник. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их

¹Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах обязательного социального страхования"// Собрание законодательства РФ. – 19.07.1999.– N 29.– Ст. 3686.

² Семенихин В.В. Охрана труда–2-е издание – М.: ИД «ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2014. – С. 515.

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 к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

За отказ руководителя или иного ответственного лица организации выполнить требование или распоряжение должностного лица контролирующего органа (например, о представлении государственному инспектору труда документов по охране труда при расследовании несчастного случая) предусмотрено административное наказание в виде предупреждения или штрафа в размере от 2000 до 4000 руб. (п. 1 ст. 19.4 КоАП РФ).

За иные препятствующие проведению проверки действия (например, если государственного инспектора не пускают в организацию) руководителя организации могут оштрафовать на сумму от 2000 до 4000 руб., а саму организацию - от 5000 до 10 000 руб. (ч. 1 ст. 19.4.1 КоАП РФ).

Если в результате препятствий со стороны организации невозможно провести или завершить проверку, штраф составит (ч. 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ):

- от 5000 до 10 000 руб. - для индивидуального предпринимателя;
- от 5000 до 10 000 руб. - для руководителя и иных ответственных лиц организации;
- от 20 000 до 50 000 руб. - для организации.

Если привлеченный к ответственности руководитель повторно помешает провести проверку, его могут дисквалифицировать на срок от шести месяцев до одного года или оштрафовать на сумму от 10 000 до 20 000 руб.

Организации в случае повторного нарушения грозит штраф в размере от 50 000 до 100 000 руб. (ч. 3 ст. 19.4.1 КоАП РФ).

Несоответствие периода расследования несчастного случая, указанного в акте, срокам расследования, установленным ч. 1, 2, 3 ст. 229.1 ТК РФ, является нарушением, за которое ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность, а при повторном аналогичном правонарушении, работодатель может быть подвергнут административному наказанию по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ в виде административного штрафа на граждан в размере 5000 рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на рок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30000 до 40000 рублей; на юридических лиц - от 100000 до 200000 рублей.

Если в ходе расследования несчастного случая будет доказано, что работодатель нарушил законодательство об охране труда, то будет нести административную ответственность в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, 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.

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.

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 в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - 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.

Необеспечение 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.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, 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.

Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти (Роструда), осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30000 до 50000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30000 до 50000 рублей; на юридических лиц – от 100000 до 200000 рублей. (ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ).

Если руководство организации не сообщит в Фонд социального страхования о наступлении страхового случая (вызванного несчастным случаем), юридическое лицо могут оштрафовать на сумму от 5000 до 10 000 руб., а руководителя организации или индивидуального предпринимателя - от 500 до 1000 руб. (ст. 15.34 КоАП РФ).

За нарушение правил хранения, учета документов предусмотрена административная ответственность по ст. 13.20 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа: для граждан - от 100 до 300 рублей, для должностных лиц - от 300 до 500 рублей.

Если несчастный случай привел к тяжким увечьям или гибели работника, виновного могут привлечь к уголовной ответственности.

В соответствии с п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ"¹ ответственность по ст. 143 УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 (ред. от 03.03.2015) "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ"// Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961 – 1993.– М. "Юридическая литература".– 1994.

норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры и главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда, или дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека влечет наказание по ч. 1 ст. 143 Уголовного Кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ)¹ в виде штрафа в размере до 400000 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.

Если нарушение требований охраны труда повлекло 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. (ч. 2 ст. 143 УК РФ).

Если нарушение требований охраны труда повлекло 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

¹Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 19.12.2016)//
Собрание законодательства РФ.- 17.06.1996.- N 25.-Ст. 2954.

заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Руководителя организации, его заместителя, главного инженера могут привлечь к ответственности по ст. 143 УК РФ в том случае, если они знали о нарушениях, но не приняли необходимых мер по их устранению, давали указания, противоречащие правилам охраны труда, либо не обеспечили соблюдение этих правил.¹

Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба, - наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, 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 (ч. 1 ст. 216 УК РФ).

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (ч. 2 ст. 216 УК РФ).

Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - наказывается

¹Информационно-справочная брошюра «Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве» – Екатеринбург: ООО «Профессионал», 2015.–С. 28.

принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (ч. 3 ст. 216 УК РФ).

При повреждении здоровья или в случае смерти сотрудника вследствие несчастного случая на производстве ему или его семье возмещаются утраченный заработок (доход), а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ). Выплаты производятся за счет средств Фонда социального страхования, если сотрудник был застрахован. Если же он не был застрахован, возмещение указанных расходов возлагается на работодателя в соответствии с условиями, установленными Гражданским кодексом РФ.

Статьей 8 Закона N 125-ФЗ¹ предусмотрены следующие виды страхового обеспечения:

- пособие по временной нетрудоспособности. Выплачивается за весь период лечения в размере 100% независимо от страхового стажа пострадавшего. Если он трудится у нескольких работодателей, пособие назначается и выплачивается каждым из них (п. 2 ст. 13 Федерального закона

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством")¹;

- страховые выплаты - единовременная и ежемесячная. На 2010 г. в соответствии с пп. 1, 2 п. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.11.2009 N 292-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов"² сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, составляет 64 400 руб., а максимальный размер ежемесячной страховой выплаты - 49 520 руб. Назначает и выплачивает их непосредственно ФСС;

- возмещение дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего (приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода, санаторно-курортное лечение, затраты на протезирование и т. д.). В течение всего реабилитационного периода и проезда к месту лечения и обратно сотруднику помимо терапевтических мероприятий, проживания и питания оплачивается и отпуск - сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного трудовым законодательством РФ. Согласно п. 7 ст. 15 Закона N 125-ФЗ дополнительные отпуска оплачиваются за счет средств ФСС.

ФСС определяет размер страховых выплат после того, как пострадавший или его доверенное лицо подаст соответствующее заявление, а страхователь (либо сам застрахованный) представит необходимые документы либо их заверенные копии. Их перечень установлен п. 4 ст. 15 Закона N 125-ФЗ. Со дня поступления документов ФСС принимает решение

¹Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"// Собрание законодательства РФ.– 01.01.2007.– N 1 (1 ч.).– Ст. 18.

²Федеральный закон от 28.11.2009 N 292-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов"// Собрание законодательства РФ.– 30.11.2009.– N 48.– Ст. 5742.

о назначении страховых выплат (либо отказе от такового) в срок не более десяти дней (в случае смерти застрахованного лица - не более двух дней)¹.

Работник либо его семья могут обратиться к работодателю за возмещением морального вреда. Он компенсируется в денежной форме в размере, определяемом по соглашению сотрудника и работодателя. Если достигнуть соглашения не удалось, размер компенсации определяется в судебном порядке в зависимости от характера физических и нравственных страданий потерпевшего, а также степени вины лица, их причинившего. Доказательствами причинения вреда, как правило, являются медицинские справки, подтверждающие факт обращения в лечебное учреждение, чеки на приобретенные лекарственные средства и т. п. Возмещение вреда, вызванного уменьшением трудоспособности или смертью потерпевшего, производится ежемесячными платежами. При наличии уважительных причин суд с учетом возможностей работодателя может по требованию гражданина, имеющего право на возмещение вреда, присудить ему причитающиеся платежи единовременно, но не более чем за три года. Согласно ст. 318 ГК РФ при повышении стоимости жизни суммы выплачиваемого гражданам возмещения вреда подлежат индексации.²

Пример о взыскании компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве:

Калашникова Л.А. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу «Комета» о компенсации морального вреда.

В обоснование иска указала, что в период с 10.08.1992 года по 19.12.2014 года её супруг работал на ОАО «Комета» в разных должностях, с 13.11.2003 года по 19.12.2014 года работал в качестве грузчика; 19.12.2014

¹Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

² Шнайдер С. Последствия несчастного случая на производстве // Кадровик.–2010 – № 11– С. 15.

года на рабочем месте при выполнении трудовых обязанностей он погиб; 18.01.2015 года был утвержден акт №1 о несчастном случае на производстве; постановлением следователя СО СУ СК РФ по Ульяновской области от 19.01.2015 года в возбуждении уголовного дела по ч.2 ст.143 УК РФ было отказано; после утверждения акта она обращалась в ФСС с заявлением о получении единовременной страховой выплаты по случаю смерти застрахованного лица; приказом № от 04.03.2015 года заместителя управляющего ГУ Ульяновского регионального отделения Фонда социального страхования ей была назначена единовременная страховая выплата в связи со смертью застрахованного; в марте 2015 года она обращалась к генеральному директору ответчика с просьбой выплатить денежную компенсацию, но в удовлетворении требования было отказано; полагает, что отказ ответчика в возмещении компенсации морального вреда является незаконным; она является пенсионеркой, страдает сахарным диабетом 2 типа, нуждается в получении инсулина; с 2011 года без помощи не выходила из дома, находилась на иждивении мужа, проживали они вдвоем; полагает, что имеет право на возмещение компенсации морального вреда в связи со смертью мужа в результате несчастного случая на производстве.

Просит взыскать с ОАО «Комета» компенсацию морального вреда в размере 500 000 рублей, расходы по уплате госпошлины.

Представитель истицы – адвокат Иванов А.И. в судебном заседании исковые требования поддержал в полном объеме по доводам, изложенным в исковом заявлении. Дополнительно пояснял, что истица с мужем прожили в браке 46 лет, от брака имеются взрослые сыновья, один проживает со своей семьей отдельно, другой отбывает наказание в исправительном учреждении; после смерти мужа истица осталась одна, до сих пор тяжело переживает смерть мужа.

Представитель ответчика ОАО «Комета» Низамов Р.А. в судебном заседании исковые требования признал частично, не согласен с размером

компенсации морального вреда, заявленным истицей. Пояснил, что несчастный случай на производстве произошел по вине самого работника; ФИО1 находился на работе в состоянии алкогольного опьянения, нарушил требования по охране труда, требования по перемещению штабелёра для погрузки оборудования, он тянул его, а не толкал, как положено по инструкции, в результате чего штабелёр упал на ФИО1; при определении размере компенсации просит учесть финансовое состояние предприятия, отсутствие заказов и прибыли; ответчик согласен выплатить компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Представитель третьего лица ГУ – УРО ФСС РФ в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного разбирательства извещен надлежащим образом. В отзыве на иск просит рассмотреть дело в отсутствие представителя ГУ - УРО ФСС РФ; указывает, что в Фонде имеются материалы расследования несчастного случая на производстве, произошедшего 19 декабря 2014 года с ФИО1; по результатам проведения экспертизы, полученных в ОАО «Комета», Фондом вынесено заключение от 29.01.2015г. № 24, согласно которому несчастный случай на производстве с ФИО1 признан страховым случаем; на основании заявления Калашниковой Л.А. Фондом выплачена единовременная страховая выплата в размере 1 000 000 руб. 00 коп.; согласно п. 3 ст. 8 Закона № 125-ФЗ возмещение застрахованному лицу морального вреда в связи с профессиональным заболеванием осуществляется причинителем вреда; в соответствии ст. 8 Закона № 125-ФЗ Фонд считает, что исковые требования Калашниковой Л.А. к ОАО «Комета» о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению, размер компенсации оставляют на усмотрение суда.

Выслушав представителей сторон, заключение прокурора, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Материалами дела установлено, что с 10.08.1992 года по 19.12.2014 года ФИО1 состоял в трудовых отношениях с ОАО «Комета»; с 13.11.2003 года работал в качестве грузчика.

Из копии свидетельства о браке <данные изъяты> следует, что истица Калашникова Л.А. с ДД.ММ.ГГГГ состояла в браке с ФИО1

В судебном заседании установлено, что ДД.ММ.ГГГГ года с ФИО1 произошел несчастный случай на производстве, приведший к его гибели.

18.01.2015 года руководителем ОАО «Комета» утвержден акт №1 о несчастном случае на производстве (Форма Н-1), согласно опасным производственным фактором явилось падение движущегося производственного оборудования (ручного гидравлического штабелёра серии SVC1030), перемещаемого пострадавшим ФИО1 (находившемся на работе в состоянии алкогольного опьянения) по наклонной плоскости пола промежуточных ворот, с последующим опрокидыванием оборудования на пострадавшего.

ФИО1 взял штабелёр без разрешения (самовольно). Причиной смерти ФИО1 явилась открытая черепно-мозговая травма, проявившаяся переломами костей свода и основания черепа с ушибом и разрушением головного мозга.

При судебно-химическом исследовании крови от трупа ФИО1 обнаружен этиловый алкоголь в количестве 2,52 промилле, что обычно у лиц со средней чувствительностью к нему соответствует сильной степени опьянения, (выписка из акта № 5487/а от 20.12.2014г.).

Как указано в Акте №1 от 18.01.2015 года, причинами несчастного случая на производстве являются: неудовлетворительная организация производства работ. Отсутствие надзора и контроля со стороны администрации ОАО «Комета» за исполнением работниками производственной дисциплины, требований охраны труда, установленных инструкциями по охране труда и руководствами по эксплуатации ручных гидравлических штабелёров, требующих осторожности работника во время движения ручного гидравлического штабелёра по наклонным поверхностям пола, и запрещение поворота штабелёра на наклонной плоскости пола или движение штабелёра на наклонной плоскости пола по кривой; не приняты

меры к отстранению от работы ФИО1, находящегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, тем самым был осуществлен его допуск к работе; не контролировалось обязательное применение (использование) пострадавшим средства индивидуальной защиты - защитной каски при осуществлении передвижения штабелёра к месту проведения погрузочных работ; контроль за выполнением погрузочно-разгрузочных работ со стороны администрации ОАО «Комета» не осуществлялся; нарушение пострадавшим требований безопасности по эксплуатации ручных гидравлических штабелёров, изложенных в инструкции № 5 «По охране труда для рабочих по перемещению грузов на ручных тележках и гидравлических штабелерах» и руководствах по эксплуатации ручных гидравлических штабелёров, требующих осторожности работника во время движения ручного гидравлического штабелёра по наклонным поверхностям пола, и запрещение поворота штабелёра на наклонной плоскости пола или движение штабелёра на наклонной плоскости пола по кривой; нахождение пострадавшего на работе в состоянии алкогольного опьянения, управление пострадавшим ручным гидравлическим штабелёром в состоянии алкогольного опьянения; неприменение пострадавшим средства индивидуальной защиты (защитной каски) при осуществлении передвижения штабелёра к месту проведения погрузочных работ.

В качестве лица, ответственного за допущенные нарушения законодательных и иных нормативно-правовых и локальных нормативных актов, явившихся причиной несчастного случая, согласно Акту указан ФИО2 - начальник службы управления имуществом ОАО «Комета», однако постановлением следователя СО СУ СК РФ по Ульяновской области от 19.01.2015 года в возбуждении уголовного дела в отношении ФИО2 по ч.2 ст.143 УК РФ было отказано на основании п.2 ч.1 ст.24 УПК РФ, поскольку имеются достаточные данные, указывающие на отсутствие признаков состава преступления.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (абз.1 ст. 232 ТК РФ).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ). Компенсация нравственных страданий предусмотрена ст. 151 ГК РФ¹, где сказано, что если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права, либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда

В соответствии с положениями п.2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 года № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», моральный вред, в частности, может заключаться, в том числе, и в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников².

В данном случае суд не находит оснований, по которым работодатель может быть освобожден от ответственности по возмещению компенсации

¹Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 05.12.1994. – N 32. – Ст. 3301.

²Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"// Российская газета.– N 29.– 08.02.1995.

морального вреда в результате несчастного случая на производстве (смерти работника), поскольку в соответствии со статьей 22 ТК РФ, работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Истице безусловно были причинены нравственные страдания в результате гибели ее супруга ФИО1 и в соответствии со статьями 1099 - 1101 ГК РФ, с учетом фактических обстоятельств дела, в том числе степени вины пострадавшего, требований разумности и справедливости, степени физических и нравственных страданий, с учетом того, что супруги состояли в браке более 46 лет, в пользу истицы с ответчика ОАО «Комета» надлежит взыскать компенсацию морального вреда в размере 250 000 рублей. При этом суд также учитывает наличие у погибшего ФИО1 иных близких родственников, которые вправе заявить подобные требования.

Таким образом, исковые требования Калашниковой Л.А. подлежат частичному удовлетворению.

Кроме того, в силу ст.98 ГПК РФ с ОАО «Комета» в пользу истицы подлежит взысканию уплаченная при подаче иска государственная пошлина в сумме 300 рублей.¹

По моему мнению, цель материальной ответственности работодателя должна быть не только компенсирующей, но и карательной (штрафной), учитывая массовость нарушений трудового законодательства работодателями в нашей стране.

Таким образом, нарушение установленного порядка информирования и расследования грозит работодателю дисциплинарной, административной, материальной или уголовной ответственностью.

Я считаю, что в целом ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях достаточно

¹ Решение Заволжского районного суда г. Ульяновска (Ульяновская область) от 10 июня 2015 г. по делу № 2-2586/2015 2-2586/2015~М-2704/2015// rospravosudie.com.

сурова. Например, при административной ответственности штрафы за нарушения требований охраны труда сейчас настолько большие, что работодателю выгоднее исполнять требования охраны труда, чем не реагировать на них.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного расследования нами были раскрыты история развития охраны труда в России, государственная политика и требования в области охраны труда на предприятиях, сделан анализ охраны труда по нормам современного зарубежного трудового права, рассмотрены порядок расследования и оформления несчастных случаев на производстве, порядок расследования профессиональных заболеваний, процесс учета профессиональных заболеваний, выделены основания возникновения и разрешения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, раскрыта ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

Высокий уровень производственного травматизма в России говорит о том, что в настоящее время имеется много проблем в этой области, которые необходимо решать уже сейчас, основываясь на историческом опыте.

Для каждого государства должно являться приоритетным установление и развитие основных направлений государственной политики в сфере охраны труда. Так как человеческий ресурс является ценнейшим капиталом, принцип гуманизма и охраны безопасности и здоровья работников должен позиционироваться как центральный принцип современного государства. Применяться и реализовываться направления государственной политики должны на всех уровнях от федеральных органов власти и заканчивая профессиональными союзами, только так можно выстроить систему, всецело защищающую и поддерживающую работников.

Из всех стран, с различными подходами, программами осуществления охраны труда, я хочу отдать предпочтение охране труда в Японии. По моему мнению Япония очень ответственно подходит к соблюдению требований охраны труда, как с моральной точки зрения, так и с экономической. В Японии не принято относить травму на неосторожность или невнимательность работника, как в других странах или в нашей стране.

Работодатели и работники понимают свою ответственность, с большой внимательностью относятся к своим трудовым обязанностям, а значит и уровень травматизма значительно уменьшается.

Законодателем выстроен достаточно сложный, структурированный порядок расследования несчастного случая на производстве и его оформление. Соблюдение которого играет важную роль. Такой детальный порядок расследования несчастного случая на производстве оказывает положительное воздействие на невозможность упущения всех обстоятельств, возникших при несчастном случае, а в следствии этого будут иметься зафиксированные документально основания для привлечения работодателя к предусмотренной законом ответственности или предоставление гарантий, компенсаций и выплат пострадавшему работнику при несчастном случае, а в случае возникновения разногласий, обращение в суд.

Так же я хочу обратить внимание на сроки расследования профессионального заболевания, а конкретно на то что законодатель не установил общие сроки расследования профзаболевания, а лишь дал ориентиры: работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора; составляется акт о случае профессионального заболевания в 3-дневный срок по истечении срока расследования. И все. А если говорить о порядке расследования несчастных случаев на производстве, то там даны сроки расследования.

На практике такой подход приводит к тому, что расследование длится месяцами, а то и годам. Поэтому я считаю, что постановление правительства от 15.12. 2000 г № 967 работает против больных работников. Раз сроки расследования профзаболевания не определены, то работодатель и не торопится с выводами о виновности кого-либо в профзаболевании работника, ведь, как правило, виноватым является он сам. Отсюда и возникают

нарушения прав работников на получение социальных гарантий. Таким образом я бы установила и ускорила сроки расследования профзаболевания и внесла их в Трудовой кодекс.

Я считаю, что в целом ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях достаточно сурова. Например, при административной ответственности штрафы за нарушения требований охраны труда сейчас настолько большие, что работодателю выгоднее исполнять требования охраны труда, чем не реагировать на них.

Причинами несчастных случаев на производстве являются не соблюдение последовательности и приемов ведения технологического процесса, например несовершенство оборудования, отсутствие средств индивидуальной защиты, а так же нарушение правильной организации производства, соблюдение правил режима производства в процессе совместного труда.

Таким образом, большое число несчастных случаев на производстве связано с недостаточными знаниями руководителей и специалистов в вопросах охраны труда, нарушением ими законодательства об охране труда.

Недостаточный уровень обучения и профессиональной подготовки, а также не внимательное отношение к вопросам охраны труда, означает то, что не соблюдение работодателями законодательства об охране труда было и будет большой проблемой, поэтому для решения этой проблемы нужно привлекать специалистов по осуществлению контроля за выполнением требований охраны труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ.– 04.08.2014. – N 31. – Ст. 4398.
2. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ (ред. от 28.12.2016) "О Правительстве Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ.– 22.12.1997. – N 51.– Ст. 5712.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197 ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// Собрание законодательства РФ.– 07.01.2002.– N 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2017)// Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 1.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 19.12.2016)// Собрание законодательства РФ.– 17.06.1996.– N 25.–Ст. 2954.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства РФ.– 05.12.1994.– N 32.– Ст. 3301.
7. Федеральный закон от 01.12.2014 N 386-ФЗ (ред. от 20.04.2015) "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов"//Собрание законодательства РФ.– 08.12.2014.– N 49 (часть VI).– Ст. 6895.
8. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда"// Собрание законодательства РФ.– 30.12.2013.– N 52 (часть I). – Ст. 6991.
9. Федеральный закон от 28.11.2009 N 292-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2010 год и на плановый

период 2011 и 2012 годов"// Собрание законодательства РФ.– 30.11.2009.– N 48.– Ст. 5742.

10. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"// Собрание законодательства РФ.– 01.01.2007.– N 1 (1 ч.).– Ст. 18

11. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах обязательного социального страхования"// Собрание законодательства РФ. – 19.07.1999.– N 29.– Ст. 3686.

12. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"// Собрание законодательства Российской Федерации.– 1999.– N 14.– Ст. 1650.

13. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ.– 03.08.1998.– N 31.– Ст. 3803.

14. Федеральный закон от 02.05.1997 N 76-ФЗ (ред. от 23.05.2015) "Об уничтожении химического оружия"// Собрание законодательства РФ.– 05.05.1997.– N 18.– Ст. 2105.

15. Федеральный закон от 21.07.1997 N 116-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"// Собрание законодательства РФ.– 28.07.1997.– N 30.– Ст. 3588.

16. Федеральный закон от 09.01.1996 N 3-ФЗ (ред. от 19.07.2011) "О радиационной безопасности населения" // Собрание законодательства РФ.– 15.01.1996. – N 3.– Ст. 141.

17. Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об использовании атомной энергии"// Собрание законодательства РФ. – 27.11.1995.– N 48.– Ст. 4552.

18. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 (ред. от 30.07.2014) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и

изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // Собрание законодательства РФ. – 10.01.2011. – N 2. – Ст. 342.

19. Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве"// Собрание законодательства РФ. – 09.09.2002. – N 36. – Ст. 3497.

20. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"// Собрание законодательства РФ. – 25.12.2000. – N 52 (Часть II). – Ст. 5149.

21. Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2012 N 2149-р <О государственной программе Российской Федерации "Содействие занятости населения">// Собрание законодательства РФ. – 26.11.2012. – N 48. – Ст. 6736.

22. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях"// Российская газета. – N 237. – 18.12.2002.

23. Письмо Роспотребнадзора от 13.01.2005 N 0100/63-05-32 "О порядке применения Приказа Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83"// Документы и комментарии. – N 6. – 14.03.2005.

24. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417н "Об утверждении перечня профессиональных заболеваний" // Российская газета. – N 115. – 23.05.2012.

25. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 N 275ь" О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на

производстве"// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – N 22.– 30.05.2005.

26. Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 N 176 (ред. от 15.08.2011) "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации" (вместе с "Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967") // Российская газета. – N 153-154. – 10.08.2001.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// Российская газета.– N 57.– 18.03.2011.

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"// Российская газета.– N 29.– 08.02.1995.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 (ред. от 03.03.2015) "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ"// Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961 – 1993.– М. Юридическая литература.– 1994.

30. Апелляционное определение от 26 октября 2016 г. по делу № 33А-2495/2016// sudact.ru

31. Решение Советского районного суда г. Томска (Томская область) от 18.11.2010г. по делу № 2-2979\2010 // rospravosudie.com.

32. Решение Заволжского районного суда г. Ульяновска (Ульяновская область) от 10 июня 2015 г. по делу № 2-2586/2015 2-2586/2015~М-2704/2015 // rospravosudie.com.

33. Решение Кировского районного суда г. Кемерово (Кемеровская область) от 30.05.2012 по делу № 2-285-12 // rospravosudie.com

3 Литература

34. Алешков, Д.С. Оценка экономических последствий состояния безопасности труда на предприятии: электронное пособие / Д.С. Алешков, С.А. Беляков, Т.М. Николаенко // Хроники объединенного фонда электронных ресурсов «Наука и образование». – 2012. – № 11 (42). – С. 108–112.

35. Беляков, С.А. Мировой опыт экономического стимулирования безопасных условий труда. Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах / С.А. Беляков, А.Е. Степанов, Е.Ю. Баянова // X Междунар. науч.-практ. конф. – Кемерово, 2013. – С. 298-301.

36. Беляков, С. А. Анализ зарубежного опыта экономического стимулирования безопасных условий труда/ С.А. Беляков, А.И. Забудский, Е.Ю. Баянова// Вестник Омского аграрного университета. – 2015. – № 2(18). – С. 108 – 112.

37. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учеб. пособие для вузов / А. В. Фролов, Т. Н. Бакаева; под. общ. ред. А. В. Фролова. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 750 с.

38. Гимпельсон, В.Е. Труд и занятость в России / В.Е. Гимпельсон, О.Б. Жихарева, З.Ж. Зайнуллина, М.М. Карагодин, Г.И. Майко, С.Ю. Никитина, Е.А. Рассохач, З.А. Рыжикова, Ю.И. Сорокина – М.: Росстат, 2015.– С. 661.

39. Дацко, Н. П. Соккрытие страхового случая как основание снижения гарантий работнику по страховому обеспечению / Н. П. Дацко // Журнал «Социум и власть». – 2013. – №2 (40). – С. 67.

40. Дацко, Н. П. Медицинские осмотры декретированного контингента/ Н. П. Дацко, К.В. Берначук// Материалы XVI Международной

научно-практической конференции «Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2014», посвященной 85-летию со дня рождения профессора, доктора юридических наук, Заслуженного деятеля Высшей школы Юрия Даниловича Лившица (Юридический факультет ЮУрГУ, 4 апреля 2014 года). – Челябинск: Цицеро, 2014. – С. 282–285.

41. Дубровская, И. А. Новое в расследовании несчастных случаев на производстве / И.А. Дубровская–М.: Деловая литература, 2000–93 с.

42. Ерёмин, В. Г. Безопасность жизнедеятельности в энергетике. / В. Г. Ерёмин, В. В. Сафронов, А.Г. Схиртладзе, Г.А. Харламов – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 400 с.

43. Журенков К. КПД российских трудяг// www.nvdaily.ru/info/93421.html

44. Зыкина Т.А. Проблемы реализации права работника на охрану труда/Т.А. Зыкина//Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 14. Право,–2009.–№ 3.–С. 133 – 139.

45. Иглин, В.В. Проблемы учета и расследования несчастных случаев на производстве/ В.В. Иглин–М.: Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева.–2010.–№ 72.–С. 9–13.

46. История охраны труда в России. – URL: [http:// www.nelainform.ru/stati-po-oxrane-truda/istoriya-oxranyi-truda-v-rossii.html](http://www.nelainform.ru/stati-po-oxrane-truda/istoriya-oxranyi-truda-v-rossii.html)

47. Информационно-справочная брошюра «Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве»– Екатеринбург: ООО «Профессионал», 2015.–28 с.

48. Карауш, С.А. История охраны труда в России: учебное пособие / С.А. Карауш, О.О. Герасимова – Издан. 2-е, перераб. и доп. – Томск: Изд-во Том. гос. архит.- строит. ун-та, 2013. – 192 с.

49. Куликов А.А. Государственный надзор за обеспечением здоровых и безопасных условий труда./ А.А. Куликов, Н.П. Дацко// Проблемы права. – 2014. – № 5(48). – С. 32 –37

50. Лушников, А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М.: Статут, 2009. – С. 1151

51. Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов/ В.И. Миронов – СПб.: Питер, 2009. – 854с.

52. Мустафина, А.С. Экономика безопасности труда: учеб.-методич. Пособие / А.С. Мустафина; Кемеровский технологич. ин-т пищ. промышленности. – Кемерово, 2005. –72 с.

53. Новое в законодательстве по охране труда РФ – URL: [http:// www.sovgavan-rayon.ru/obshhestvo/oxrana-truda/normativno](http://www.sovgavan-rayon.ru/obshhestvo/oxrana-truda/normativno)

54. Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов / Овсянкин А.Д., Файнбург Г.З. – Владивосток, 2007.–449с.

55. Охрана труда [Электронный ресурс] // <http://www.tehbez.ru>.

56. Развитие государственной политики в области охраны труда // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по материалам XXIII студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. – М.: «МЦНО». –2015. – № 4(22).–С. 169 – 171.

57. Семенихин, В.В. Охрана труда / В.В. Семенихин–2-е издание – М.: ИД «ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2014. – 523 с.

58. Смелик, В.А. «Научный вклад молодых исследователей в инновационное развитие АПК»: Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции молодых учёных и студентов Ч. III. / В.А. Смелик–Санкт-Петербург-Пушкин, 2014. – 211 с.

59. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский [и др.] – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491 с.

60. Семенов, А.К. Основы менеджмента / А.К. Семенов, В.И. Набоков – М.: Дашков и К, 2009. – 575 с.

61. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.–288 с.

62. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / [Н.Д. Амаглобели и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 503 с.

63. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – VIII, – 648 с.

64. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. – М.: Юрайт, 2015. – 409 с.

65. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский.–М.: Юрайт, 2014. – 854 с.

66. Федорец, А.Г. Охрана труда – 2015 и другие интересные вопросы профессиональной охраны специальных рисков от безопасности труда: научно-практическое издание – М.: ИБТ.–2015. – 136 с.

67. Шнайдер, С. Последствия несчастного случая на производстве. / С. Шнайдер // Кадровик. –2010.–№ 11. – С. 14–19.