

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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЁННЫЙ
ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ ГРАЖДАН

ЮУрГУ – 40.03.01 2018. 13-1788-93 Ю-579

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
профессор кафедры
к.ю.н., доцент кафедры
_____ Томашевский К.Л.
_____ 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю-579
_____ Хасанова Н.Г.
_____ 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ В КОНТЕКСТЕ ПРАВА НА ЗДОРОВЫЕ И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ГРАЖДАНИНА.....	9
1.1 Понятие материальной ответственности и ее соотношение с иными видами юридической ответственности.....	9
1.2 Виды и основания наступления материальной ответственности работодателей по нормам трудового права.....	12
1.3 Понятие охраны труда и государственные гарантии конституционного права на здоровые и безопасные условия труда гражданина.....	26
ГЛАВА 2 РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ.....	32
2.1 Понятия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, их разграничение с травмами в быту.....	32
2.2 Порядок и сроки организации и проведения расследования несчастных случаев и на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации.....	37
2.3 Анализ судебной практики и практики Роскомтруда по делам, связанным с несчастными случаями и на производстве и профессиональными заболеваниями.....	39
ГЛАВА 3 ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ВРЕДА РАБОТНИКУ, ЕГО РОДСТВЕННИКАМ В СВЯЗИ С ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ ИЛИ СМЕРТЬЮ.....	57
3.1 Виды выплат работодателем вреда работнику, его родственникам в связи с повреждением здоровья или смертью.....	60
3.2 Порядок возмещения вреда работнику, его родственникам в связи с повреждением здоровья или смертью.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	77

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Конституцией Российской Федерации здоровье людей и охрана труда, защита и признание всех форм собственности относится к основам конституционного строя¹. Одним из основных средств защиты разных форм собственности является ответственность за ущерб или вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей.

Бережное отношение к имуществу организации составляет одну из основных обязанностей, как гражданина, так и работодателя. Поэтому в трудовом законодательстве указывается не только на обязанность гражданина бережно относиться к имуществу организации и принимать меры к предотвращению ущерба, но и на обязанности работодателя создавать гражданам условия необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Нарушение этих обязанностей, повлекшие причинение ущерба, ведет к материальной ответственности, которая является одним из видов юридической ответственности. Исходя из этого, материальная ответственность обладает, во-первых, общими признаками, свойственными всем видам юридической ответственности; во-вторых, признаками, присущими только тем видам ответственности, которые носят возместительный компенсационный характер; в-третьих, специфическими признаками, свойственными только этому виду ответственности.

В настоящее время довольно часто случается, что работодатель допускает различные нарушения прав гражданина и зачастую не несет ответственности за нарушение прав гражданина и даже старается разнообразными способами избежать ответственности.

Коррупционность органов власти зачастую позволяет уйти от ответственности руководителей организации, а незнание законодательной

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993 – 25 декабря.

базы граждан не дает им возможность своевременно и в полной мере привлечь работодателя за выявленные нарушения. Именно это и определяется актуальность темы выпускной квалификационной работы.

В данной выпускной квалификационной работе рассмотрены вопросы материальной ответственности работодателя перед гражданами, за вред, причиненный их здоровью, за нарушение права на труд и иных прав работников.

Целью выпускной квалификационной работы является углубление и закрепление знаний о правовом регулировании ответственности работодателя за ущерб, причинённый жизни и здоровью граждан.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) рассмотреть теоретические вопросы правового регулирования ответственности в трудовом праве в контексте права на здоровые и безопасные условия труда граждан.

2) изучить особенности расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации;

3) исследовать правовые вопросы возмещения работодателем вреда гражданину, его родственникам в связи с повреждением здоровья или смертью.

Объектом исследования выступают общественные отношения, возникающие при привлечении работодателя к материальной ответственности за вред, причиненный жизни, здоровью гражданина и нарушении иных трудовых прав.

Предмет работы – нормы трудового и смежных отраслей права, которые подвергаются исследованию, взгляды и мнения ученых-юристов в части ответственности работодателя за ущерб, причинённый жизни и здоровью гражданина.

Решение вышеуказанных задач возможно лишь при условии исследования не только Трудового кодекса Российской Федерации (далее –

ТК РФ), но и Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также Постановлений Пленума Верховного Суда РФ.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили научные труды таких авторов, как Г.А. Василевич, С.Ю. Головина, А.А. Греченков, К.Н. Гусов, В.И. Миронов, Ю.Н. Полетаев, В.И. Семенков, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова и других.

Методология исследования: комплекс общенаучных и частнонаучных методов, включая системный подход, анализ, синтез, сравнительно-правовой метод, логические приемы.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, а также содержит библиографический список и приложения.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ В КОНТЕКСТЕ ПРАВА НА ЗДОРОВЫЕ И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ГРАЖДАНИНА

1.1 Понятие материальной ответственности и ее соотношение с иными видами юридической ответственности

Юридическая ответственность выступает главным элементом законодательной системы, частью системы реализации прав и обязанностей субъектов нормативно-правовых отношений, одной из основных гарантий реализации данных прав и обязанностей. Равноправие между сторонами трудовых отношений должно отражаться в их взаимной ответственности¹.

Ответственность гражданина при нарушении должностных обязанностей выступает элементом системы оценки труда. Трудовое законодательство всегда учитывает два вида трудо-правовой ответственности: дисциплинарную и материальную. В некоторых ситуациях к гражданам могут применяться меры административной ответственности, но эти отношения не регулируются трудовым правом².

Институтом материальной ответственности выступает один из видов правовой ответственности, при этом определенными характеристиками обладают практически все его составляющие, а также система реализации. Данные различия отражаются, в частности, в том, что неотъемлемым условием возникновения материальной ответственности является присутствие трудового правоотношения между сторонами трудового договора. Каждая сторона трудового договора обязана добросовестно исполнять свои обязанности, которые вытекают из трудовых отношений. Трудовым договором или иными индивидуальными соглашениями, которые прилагаются к данному трудовому договору (к примеру, договором о полной

¹Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993 – 25 декабря.

²Тихомиров М.Ю. Защита прав работников при увольнении. Практическое пособие – М.: Издание, 2016. – С. 42.

материальной ответственности), можно конкретно устанавливать материальную ответственность сторон данного трудового договора. В то же время, трудовое законодательство определяет реальное экономическое неравноправие исследуемых сторон. Работник – это фигура экономически наиболее слабая, чем работодатель¹.

Вследствии этого в ТК РФ закреплено правило, в соответствии с которым ответственность по трудовому договору работодателя перед работником не может быть меньше, а работника перед работодателем – больше, чем это предусматривается в ТК РФ или другим федеральным законодательством. Работодатель, как сторона трудовых отношений может брать на себя ответственность по возмещению ущерба в более высоком объеме. Это положение ставит определенные преграды попыткам работодателей возложить на гражданина, работающего в организации определенную дополнительную ответственность по отношению, например, к оборудованию, обслуживанию которой входит в обязанности гражданина, работающего на данном предприятии. Каждая сторона трудового договора, которая причинила ущерб другой стороне, обязана возместить данный ущерб. Порядок и условия компенсации убытков определено ТК РФ и другим федеральным законодательством. Это значит, что представленные вопросы не могут относиться к компетенции субъектов федерации или органов исполнительной власти РФ и её субъектов. Следовательно, никто из рассматриваемых сторон не имеет право ужесточить правила привлечения сторон по трудовым договорам к материальной ответственности.

Виновная сторона может по своей воле возместить ущерб, который был причинен другой стороне. Если же добровольного погашения ущерба не было, то вступает в действие принудительный механизм, который предусмотрен в трудовом законодательстве.

¹ Тураходжаев Т.П. Ответственность за вред, причиненный чрезвычайными ситуациями – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – С. 138.

Право на возмещение ущерба выступает основным правом каждой из сторон трудовых отношений, следовательно, прекращение трудовых отношений уже после причинения ущерба не освобождает стороны трудового договора от материальной ответственности. Данный институт материальной ответственности значительно отличается, к примеру, от дисциплинарной ответственности: прекращение трудовых отношений автоматически означает и прекращение всех обязанностей и прав, которые связаны с совершением гражданином, работающим на предприятии дисциплинарного нарушения¹.

Оценка современного российского законодательства дает возможность определить главные характеристики материальной ответственности по трудовому законодательству и установить различия данной ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права².

1. Работники, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем, которому причинен материальный ущерб, является субъектом материальной ответственности, согласно нормам трудового права.

2. В соответствии со статьей 241 Трудового кодекса РФ, взысканию с гражданина подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, по общему правилу в пределах среднего месячного заработка.

3. Пределы материальной ответственности в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного гражданином правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции гражданина и формы его вины.

¹ Крыжановская А.А. Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный в связи с использованием сложных программных продуктов – М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2016. – С. 143.

² Белицкая А.В. Комментарий к Федеральному Закону «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров и о порядке возмещения такого ущерба, причиненного при перевозках пассажиров метрополитеном» – М.: Юстицинформ, 2015. – С. 124.

4. Ущерб, его размер, который был причинен по вине нескольких работников (в случае коллективной материальной ответственности) согласно трудового права, устанавливается для каждого из них, с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности.

5. В соответствии с нормами трудового права в случае возникновения ущерба в результате нормального хозяйственного риска материальная ответственность гражданина исключается. В гражданском праве в таком случае ущерб подлежит возмещению.

6. Согласно нормам трудового права для привлечения к материальной ответственности существует срок в один год. В гражданском праве для возмещения вреда в отношениях, где участвует гражданин, установлен трехлетний срок исковой давности.

7. В трудовом праве при взыскании с гражданина суммы ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, установлен особый порядок - по распоряжению работодателя.

Таким образом, в гражданском праве возмещение вреда осуществляется исключительно в судебном порядке. Материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие права и гарантии и их интересы, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права. Материальная ответственность работников по трудовому праву достаточно взаимосвязана с особенностью трудовых отношений – организации определенных условий труда, забота о трудовых, материальных и социально-бытовых условиях, учет субъективных факторов, которые связаны с процессом труда.

1.2 Виды и основания наступления материальной ответственности работодателей по нормам трудового права

Определение «полная материальная ответственность гражданина» нередко путают с обычной материальной ответственностью.

По мнению О.В. Михайленко можно выделить следующие три вида ответственности:

- полная;
- частичная;
- коллективная¹.

Данный подход не бесспорен, так как смешиваются две классификации материальной ответственности, проводимым по двум различным критериям.

Представляется более обоснованным предложенное в литературе по трудовому праву деление по объему на полную и ограниченную ответственность, а по характеру и субъектному составу – на индивидуальную и коллективную (бригадную)².

Смысл возложения на персонал данного вида обязательств – защита собственности и финансов работодателя от нанесения ущерба. Убытки могут образоваться как из-за умышленного присвоения ценностей, так и по причине небрежности обращения с ними. Чтобы обезопасить себя от возможных потерь, многие организации заключают с гражданами договоры о полной материальной ответственности. Но не всегда это действие правомерно. Разберемся с возможностью привлечения сотрудников к ответу за недостачу или порчу имущества.

Важно помнить, что заключить договор о полной материальной ответственности с персоналом можно, если это предусмотрено федеральным законом для его должности. В частности, это применимо к кассирам, инкассаторам, экспедиторам, кладовщикам и другим должностям, связанным с хранением или транспортировкой денег и ценностей. Полная материальной ответственность в «Перечне должностей и работ...» к Постановлению № 85 Минтруда и социального развития РФ подразумевает право работодателей заключать соответствующие договоры. После заключения такого

¹Михайленко О.В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти. Теоретические аспекты и проблемы ее реализации на практике – М.: Wolters Kluwer, 2017. – С. 203.

² Волк Е.А., Томашевский К.Л. Трудовое право: Учеб.-метод. комплект. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – С.163.

индивидуального обязательства в случае выявления недостачи работник будет обязан ее возместить¹.

Однако полная материальная ответственность наступает не только на основании договора о такой ответственности, привлечь к ней можно и в соответствии со ст. 242 ТК РФ – за нанесение прямого действительного ущерба работодателю. Эта статья распространяется и на несовершеннолетних работников, если порча имущества была умышленной или была произведена в состоянии опьянения.

Ограниченная материальная ответственность (ст. 241 ТК РФ) может применяться только в пределах среднего месячного заработка гражданина.

Коллективная материальная ответственность – результат заключенного с человеком, занятым на работах с ценностями, соответствующего договора. Этот способ применяют, когда невозможно разделить обязательства коллектива, бригады и т. д.

Ограниченная и полная материальная ответственность существенно различаются. Если с гражданином не заключался соответствующий договор о материальной ответственности, взыскать с такого прямой действительный ущерб можно будет только в лимитах его среднего месячного заработка.

Однако возможны и исключения, когда работник обязан возместить материальный ущерб в полном размере в силу закона (ч.1 ст.243 ТК РФ), а именно:

- 1) недостача ценностей, переданных по акту или по доверенности;
- 2) доказанный умысел при причинении ущерба;
- 3) преступные деяния, которые установлены судом и зафиксированы в приговоре;
- 4) алкогольное или иное опьянение;
- 5) разглашение коммерческой или иной тайны, которая охраняется законом (сюда же можно отнести и персональные данные);

¹ Рипинский С.Ю. Имущественная ответственность государства за вред, причиняемый предпринимателям – М.: «Юридический центр Пресс», 2014. – С. 162.

б) административное правонарушение, которое зафиксировано и доказано;

7) нанесение ущерба в свободное от работы время, не при исполнении трудовых функций.

Каждая из перечисленных ситуаций должна быть документально доказана:

- 1) составляются акты о выявлении недостачи;
- 2) устанавливаются и описываются факты противоправных действий;
- 3) прикладываются протоколы об административном правонарушении и т. д.

Тем не менее, работник имеет полное право не согласиться с решением работодателя в части истребования с него денег и обжаловать это решение в суд. Отметим, даже если договор о полной материальной ответственности был гражданином подписан, это не гарантирует предприятию стопроцентного возврата утраченного или поврежденного имущества в денежном эквиваленте, только правильно оформленные документы в совокупности могут гарантировать финансовое спокойствие предприятия.

С некоторыми гражданами работодатель может заключить договор о материальной ответственности. Цель такого соглашения очевидна – возможность для работодателя возместить за счет гражданина причиненный ущерб в полном объеме.

Материальная ответственность гражданина – это его обязанность возместить определенную сумму материального ущерба, причиненного работодателю.

Как ранее отмечалось, в зависимости от объема возмещения в действующих нормативных документах выделяется ограниченная и полная материальная ответственность.

По общему правилу, за ущерб, причиненный материальным активам работодателя, работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего заработка за один месяц (ст. 241 ТК РФ).

В свою очередь, размер зарплаты для этих целей рассчитывают согласно ст. 139 ТК РФ и постановлению Правительства РФ № 922 от 10.12.2016г. «Об особенностях порядка исчисления заработной платы». На гражданина можно наложить некоторый объем материальной ответственности в случае, если он, к примеру, нанес вред имуществу компании по неосторожности.

При полной материальной ответственности сотрудник возвращает всю величину прямого действительного ущерба, причиненного предприятию. Такую ответственность можно возложить на гражданина, только тогда, когда это разрешается Трудовым кодексом или актуальными федеральными законами (ст. 242 ТК РФ). При этом ситуации, в которых на гражданина может быть возложена полная материальная ответственность, урегулированы в нескольких разделах ТК РФ. Мы составили общую схему, которая включает в себя все возможные случаи привлечения сотрудника к полной материальной ответственности.

В зависимости от распределения ответственности между гражданами и субъектного состава выделяют индивидуальную и коллективную (бригадную) материальную ответственность.

1) если какую-то трудовую деятельность сотрудники выполняют вместе;

2) если трудно понять, где заканчивается личная ответственность конкретного сотрудника за сохранность имущества (например, за хранение или перевозку товаров отвечают несколько сотрудников, таких как охранники или водители);

3) если соответствующие работы входят в список видов деятельности, в отношении которых разрешается введение коллективной материальной ответственности (приложение 3 к постановлению Минтруда России № 85).

Такой порядок указан в части 1 статьи 245 ТК РФ.

Договор о полной материальной ответственности – это самостоятельный документ. При этом для материально ответственных сотрудников он является дополнительным по отношению к трудовому¹.

В трудовом договоре с гражданином, деятельность которого связана с обслуживанием материальных ценностей, целесообразно оговорить пункт о полной материальной ответственности на основании отдельного договора. Это поможет в дальнейшем избежать вероятности того, что сотрудник откажется подписать договор о полной материальной ответственности. Если он согласился с таким условием при приеме на работу, у него нет другого варианта, кроме как подписать и сам договор.

В этом случае отказ от заключения договора об ответственности будет трактоваться как неисполнение трудовых обязанностей. За это может последовать дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ). Такая позиция зафиксирована в пункте 36 постановления Пленума Верховного суда РФ № 2.

Однако на практике случаются ситуации, когда работник пытается оспорить договор о материальной ответственности.

Договор о материальной ответственности гражданина можно заключить далеко не со всеми сотрудниками.

Это допускается только в отношении работников, которые соответствуют приведенным критериям²:

- 1) непосредственно работают с деньгами, товаром или иными ценностями, принадлежащими организации;
- 2) достигли восемнадцатилетнего возраста;
- 3) их должность или работа принадлежат к категории тех, которые допускают заключение подобного договора.

Полный список типов работников, которые могут выступать стороной договора о полной материальной ответственности, зафиксирован в

¹Михайленко О.В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти. Теоретические аспекты и проблемы ее реализации на практике – М.: Wolters Kluwer, 2017. – С. 132.

²Ловчева М.В. Делопроизводство в кадровой службе – М.: Инфра-М, 2015. – С. 64.

постановлении Минтруда России № 85 от 31.12.2000 г. «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых гражданами, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

Заключать такие договоры с сотрудниками, не поименованными в этом списке, неправомерно.

Необходимо подписать не менее двух экземпляров такого договора. Типовая форма договора о полной материальной ответственности приведена в приложении № 4 к постановлению Минтруда России № 85. В пункте 16 этого документа зафиксировано, что договор составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. На практике работодателю стоит передать копию договора об индивидуальной материальной ответственности по установленному образцу каждому работнику, который поставил под ним свою подпись.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждена Постановлением Минтруда России № 85. Она имеет рекомендательный характер. Следовательно, работодатель вправе использовать типовую форму, при необходимости внося в нее изменения, или разработать собственную. При этом условия договора должны соответствовать трудовому законодательству.

На рабочем месте каждый человек за что-то отвечает, а значит, может нанести вред работодателю своими действиями. Федеральным Законом РФ от 27 ноября 2017 года № 359-ФЗ внесены изменения в ТК РФ по которым в части третьей статьи 242 слово «проступка» заменить словом «правонарушения»; в пункте 6 части первой статьи 243 слова «проступка, если таковой установлен» заменить словами «правонарушения, если таковое установлено». В статье 238 ТК РФ предусмотрено, что материальная ответственность любого гражданина состоит в его обязанности возместить

прямой действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю. Поэтому определение меры ответственности начинается с выявления этого самого ущерба.

Он может быть разнообразным:

- 1) уничтожение или порча имущества организации;
- 2) затраты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного гражданином третьим лицам;
- 3) недостача ценностей в организации (имущественных или денежных);
- 4) порча или уничтожение инструмента, оргтехники, средств передвижения, материалов;
- 5) оплата штрафов;
- 6) выплаты за время вынужденного прогула или простоя других сотрудников.

Законодательство запрещает работодателям взыскивать с сотрудников только упущенную в результате их действий выгоду. Все остальное можно взыскать. Правда, что-то полностью, а что-то лимитировано, ведь в ТК РФ прописана ограниченная и полная материальная ответственность гражданина.

Приведем краткий алгоритм действий руководства организации в случае, если гражданином были совершены действия, повлекшие за собой убытки.

К примеру¹:

- 1) сотрудник не вышел на работу и из-за этого другие сотрудники получили вынужденный простой;
- 2) организацию оштрафовали из-за виновных действий сотрудника;
- 3) в результате невнимательности или небрежности были испорчены материальные ценности компании;

¹Несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания. Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов/ под.ред. Тихомирова М. Ю. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2016. – С. 32.

- 4) были утеряны инструменты или ценные документы;
- 5) произошла поломка оборудования по вине его оператора и т. д.

В любом из этих случаев руководству компании необходимо:

- 1) назначить специальную комиссию для расследования случая;
- 2) дать работнику возможность объяснить случившееся (вина – обязательный признак дисциплинарного проступка);
- 3) определить сумму, в которую обойдется возмещение убытка (расчет осуществляется на основании рыночных цен с учетом нормального износа имущества и его балансовой стоимости);
- 4) составить акт о ситуации с выводами комиссии;
- 5) издать итоговый приказ, если определено, что работник должен нести обязательства по возмещению ущерба.

Со всеми документами необходимо ознакомить гражданина под подпись, также, как и членов комиссии. Все приказы и акты нужно подшить и хранить в установленном порядке.

Законодательство оставляет за работодателем право уменьшить сумму взыскания или отказаться от него совсем (ст. 240 ТК РФ). Кроме того, нельзя взыскивать ущерб, если он возник по причине обстоятельств непреодолимой силы или необходимой обороны, действий, связанных с обеспечением безопасности жизни и здоровья людей, а также если руководство компании не обеспечило необходимых условий для хранения вверенного имущества.

Издать приказ о материальной ответственности можно в течение месяца с момента, когда был окончательно установлен размер убытков. Если с этим документом компания опоздала, дальнейшее взыскание возможно только в судебном порядке.

Ограниченную материальную ответственность работник несет в пределах, строго определенных ТК РФ. Поэтому необходимо сразу определить по нормам ст. 139 ТК РФ средний месячный заработок, составляющий этот предел. Зарплата подсчитывается со дня причинения ущерба за последние 12 календарных месяцев работы.

Если работодатель хочет взыскать больше, чем сумма среднего заработка, он имеет право обратиться в суд. Если стороны нашли взаимопонимание, возмещение ущерба возможно с предоставлением рассрочки, однако обязательно надо подписать соглашение с определением сроков внесения платежей. Важно оформить все так, чтобы права обеих сторон были соблюдены.

С каждым сотрудником может произойти такая ситуация, в которой он в последствии окажется виноватым за повреждение оборудования компании. Такое нарушение несет более серьезные последствия, чем просто выговор или замечание от руководителя. Приказ о материальной ответственности оформляется согласно ТК РФ. Документ составляется на одного человека или группу лиц, в зависимости от ситуации. Основаниями для создания приказа о материальной ответственности являются нарушения гражданина, связанные с причинением ущерба организации. Основания закреплены в статьях 242-245 ТК РФ.

Первое, что нужно сделать после совершения нарушения сотрудником – это составить документ об установлении ответственности гражданина, где будет описана степень ущерба и принятое решение об его возмещении. Для введения приказа необходимо оформленное согласие всех сторон. В трудовом договоре должно быть указано о том, что работник является материально ответственным лицом. Определенной формы у приказа не существует, но он должен соответствовать следующим требованиям и содержать ниже изложенные данные¹:

1. Причина для введения материальной ответственности. Нужна для того, чтобы была возможность доказать факт нарушения, за которое в последствии необходимо взыскать средства.

2. Основания. Указание статей из законодательства РФ.

¹ Ловчева М.В. Делопроизводство в кадровой службе – М.: Проспект, Гос. ун-т управления, 2015. – С. 43.

3. Указание конкретных лиц, которые ответственны за ценностные объекты организации. Также необходимо указывать их должности и обязанности.

4. Важным пунктом является не просто ознакомление с ним, но и также официальное подтверждение об этом. То есть, необходимы подписи всех сотрудников, которые числятся в документе. Без подписей оформление не будет являться законным.

Документ издается сразу же после того, как будет доказан факт принесения ущерба ценностной собственности предприятия его гражданином. После этого, оформленный документ передается работнику для подписания. Действие необходимо для подтверждения того, что подчиненный уведомлен о постановлении и ознакомлен с документом. На подписание сотруднику дается три рабочих дня, включая только то время, когда сотрудник присутствует на рабочем месте. Документ проходит регистрацию в журнале приказов, хранится в течении пяти лет со дня издания.

Оформление приказа практически такое же. Отличие лишь в том, что указываются основания для полного возмещения ущерба, а также указание суммы.

В приказе указывается¹:

- 1) наименование организации;
- 2) дата составления документа;
- 3) основания для привлечения;
- 4) указывается, кого привлекают, должность, сумму ущерба и кто будет ответственным за удержание суммы с гражданина;
- 5) фамилия и подпись директора;
- 6) фамилия и подпись гражданина, а также уполномоченных лиц, осуществляющих удержание денежных средств.

¹ Туршук Л. Ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью человека – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – С. 99.

В приказе о материальной ответственности будут перечислены все подразделения организации, а также руководство и список подчиненных, которые ответственны за причиненный ущерб. Является основанием для наложения ответственности за причиненный ущерб организации.

Материальная ответственность коллектива перед работодателем – процесс нелегкий. Очень часто руководители допускают ошибки при заключении подобного договора. Чтобы их избежать, важно иметь представление об этом процессе¹.

Коллективная материальная ответственность – один из видов материальной ответственности, при которой за действия, совершаемые одним членом коллектива, отвечают все. При возложении обязанностей, всевозможных наказаний или поощрений не берется во внимание роль каждого из участников бригады.

Когда сотрудники выполняют работу коллективно, и нет возможности разграничить роль каждого из них, вводится коллективная материальная ответственность (КМО).

Данный тип ответственности заключается между организацией и всеми членами коллектива. Каждый из сотрудников должен дать согласие на введение материальной ответственности коллектива.

Если хранение ценного имущества – основная трудовая функция сотрудника, то в случае отказа от подписания договора это рассматривается как уклонение от выполнения своих обязанностей. В данной ситуации работодатель может перевести его на иную работу или уволить (табл. 1).

¹ Михайленко О.В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти. Теоретические аспекты и проблемы ее реализации на практике. – М.: Wolters Kluwer, 2017. – С. 145.

Таблица 1 – Разделы договора о полной коллективной материальной ответственности

Предмет договора	Здесь указывается то, что бригада возлагает на себя ответственность за не обеспечение сохранности имущества, которое выдано ей для осуществления деятельности и за ущерб
Общие положения	Решение руководителя установить полную материальную ответственность должно сопровождаться приказом, который прикрепляется к трудовому соглашению. Также указывается, что при принятии в коллектив нового сотрудника учитывается мнение остальных.
Права и обязанности обеих сторон соглашения	В данном разделе подробно описываются права, которыми наделены члены коллектива и их руководитель, а также обязанности, которые обе стороны должны выполнять
Распределении учетов	Имущество принимается, хранится строго по установленному порядку. Инвентаризация должна осуществляться своевременно, отчет подписывается руководителем коллектива и одним из ее участников
Возмещение убытков	Если в ходе деятельности коллектива был нанесен ущерб, то члены бригады привлекаются к ответственности материального типа. Если их вина не доказана, то ответственность не наступает. Размер ущерба устанавливает законодательство

Договор вступает в силу после подписания и действует до тех пор, пока коллектив работает с предоставленным ему имуществом.

Положение о материальной ответственности работников содержит важные внутрифирменные аспекты обеспечения сохранности ее имущества. Наша статья поможет разобраться с нюансами его составления и позволит изучить готовый образец «материального» положения.

Положение о материальной ответственности работников (ПМО) представляет собой внутренний локальный акт, описывающий схему взаимоотношений работодателя и работников в плане сохранности имущества фирмы и затрагивающий нюансы возмещения ущерба.

При разработке ПМО стоит корректно отнестись к содержанию постановления № 85. Предусматривая ответственность работников, связанную с обеспечением сохранности имущества фирмы, необходимо соотнести законность требований ПМО с информацией, отраженной в указанном постановлении. Кроме того, договоры с гражданами лучше оформлять с учетом приведенного в постановлении № 85 шаблона ДМО.

Заклячая со своими сотрудниками ДМО, придется не только свериться с перечнем должностей из постановления № 85, но и принять во внимание указанные в нем виды работ.

Чем более подробно работодатель проведет подготовительные процедуры по оформлению всех важных бумаг, тем проще в будущем будет разрешать ситуации, связанные с материальным возмещением ущерба. Кроме того, ответственный подход работодателя к системе обеспечения сохранности своего имущества и изначальная детальная проработка расчетных алгоритмов определения суммы ущерба (на этапе заключения трудового договора и ДМО) показывают работнику степень его материальной ответственности.

У работодателя может возникнуть соблазн перестраховаться и заключить ДМО со всеми без исключения сотрудниками. В этом случае он самовольно расширит перечень лиц, с которыми по постановлению № 85 можно заключать ДМО, а права работников, чья профессия или выполняемая работа в этот перечень не включены, будут нарушены.

Во избежание признания ДМО неправомерно заключенным и придания ПМО статуса документа, соответствующего законодательству, непосредственно в тексте или в качестве приложения к нему необходимо перечислить все должности согласно штатному расписанию фирмы, занятие которых гражданином требует оформления ДМО.

Ограничиться перечислением в ПМО должностей, соответствующих постановлению № 85, - значит не учесть важный нюанс, предусмотренный трудовым законодательством. Он касается ситуаций, когда полная материальная ответственность может наступить для тех работников, с которыми ДМО не заключены (и по закону их оформление не требуется).

Таким образом, если работодатель решил, что, заключив с водителем соглашение о полной материальной ответственности за порчу автомобиля, он переложил на того все риски, то он ошибается. Отвечать водитель может только за вверенный в связи с его обязанностями груз, полученные при

исполнении денежные средства, товары, иные ценности. Компенсацию за вред машине, тем более в сумме причиненных убытков, можно взыскать в строго ограниченных случаях.

Таким образом, материальная ответственность - это один из видов ответственности, которая может быть применима к лицу, состоящему в трудовых отношениях. Она может наступить при нарушении требований законодательства или локальных нормативных актов, а также в результате причинения им ущерба.

1.3 Понятие охраны труда и государственные гарантии конституционного права на здоровые и безопасные условия труда гражданина

Политика социального государства направлена на свободное развитие человека, обеспечение достойной жизни, установлено статьей 7 Конституции Российской Федерации. Охрана на труд и здоровье людей, при котором каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены установлена согласно статьям 8 (часть 2) и 37 (часть 3)¹.

Согласно ч.1 ст.209 ТК РФ охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Для сравнения в ст.1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» понятие «охрана труда» сформулировано гораздо шире за счет использования в нем категории «работающие», которая охватывает не только работников, но и физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, обучающихся, проходящих

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993 – 25 декабря.

производственную практику, лиц, проходящих подготовку на производстве в качестве учеников: «охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства». Возможно данную дефиницию стоило бы учесть и российскому законодателю при совершенствовании трудового законодательства и его унификации с белорусским законодательством а рамках Союзного государства.

Схожие определения охраны труда были ранее обоснованы в советской науке трудового права в трудах ученых-юристов А.Я Петрова, В.И. Семенкова, С.А. Голощапова. Например В.И. Семенков под понятием охрана труда в узком смысле понимал определенную часть «норм советского трудового права, которая непосредственно предназначена служить целям охраны здоровья работников от опасностей и вредностей, могущих возникнуть в самом процессе труда»¹. С.А. Голощапов рассматривал охрану труда одновременно как комплексный отраслевой институт и как межотраслевой комплексный институт, отмечает непоследовательность данного подхода². А.Я. Петров определяет, что «охрана труда является институтом отрасли трудового права, ибо он обладает всеми необходимыми для него конститутивными признаками... Вместе с тем позитивна и точка зрения об охране труда как комплексном институте российского права, включающем в себя нормы не только трудового, но и конституционного, гражданского, административного, уголовно-исполнительного и уголовного

¹ Семенков В.И. Избранные труды – Минск: Ред. ж-ла ПТП, 2009. – С.356.

² Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР – М.:Юрид. лит.,1982. – С.200.

права. Различать указанные две разновидности института охраны труда как в теории права, так и на практике (в нормотворчестве) исключительно важно»¹.

Можно согласиться, что эффективный и безопасный труд возможен только на рабочем месте, условия труда которого отвечают всем современным требованиям, положениям и нормативам. Обозначенная проблема с точки зрения правовых позиций одновременно затрагивает как органы государственной власти, так и работодателя, и самого гражданина.

Государственная политика обеспечения условий безопасного труда.

К главным направлениям государственной политики в области охраны труда и обеспечения условий безопасного труда относятся:

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- 2) принятие и приведение в действие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- 3) государственное управление охраной труда;
- 4) государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- 5) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- 6) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) международное сотрудничество в области охраны труда;
- 8) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей и другие.

¹ Петров А.Я Охрана труда - институт современного трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика – 2008. – № 9. – С.79.

Использование основных направлений государственной политики в сфере охраны труда устанавливается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных гражданами представительных органов по вопросам охраны труда¹.

Для реализации принятых гарантий государство контролирует организацию и реализацию государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также применение предусмотренных федеральными законами мер ответственности за их нарушение к лицам, отвечающим за обеспечение безопасных условий труда работников организации.

Согласно федерального закона осуществляется возмещение вреда гражданину при исполнении им трудовых обязанностей в случае причинения вреда жизни и здоровью.

Государственные нормативные требования по охране труда содержатся в законах и иных нормативных правовых актах, межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, стандартах безопасности труда, организационно-методических документах и типовых инструкциях по охране труда.

В процессе трудовой деятельности в целях обеспечения жизни и здоровья работника определены установленные правила, процедуры и критерии указанные в перечисленных актах.

Для всех организации, не зависимо от организационной формы, установлены единые требования по охране труда, которые обязательны для их выполнения.

¹ Ловчева М.В. Делопроизводство в кадровой службе – М.: Инфра-М, 2015. – С. 28.

В пределах своих полномочий органы исполнительной власти субъекты Российской Федерации осуществляют государственного управление охраны труда.

Надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда во всех организациях осуществляют органы системы федеральной инспекции труда.

Генеральный прокурор РФ осуществляет надзор за единым исполнением законов регулирующие труд и охрану труда.

Единую централизованную систему государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда образуют Федеральная служба по труду и занятости – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий специальные надзорные, контрольные, разрешительные и организационные функции, и территориальные органы Федеральной службы¹.

Неудовлетворительным остается все еще в настоящее время положение дел с обеспечением безопасности труда, уровнем производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Таким образом, по итогу исследования теоретических вопросов правового регулирования ответственности в трудовом праве в контексте права на здоровые и безопасные условия труда работников можно сделать вывод о том, что ответственность является основным составляющим правовой системы, частью механизма реализации обязанностей и прав субъектов правовых отношений, одной из важнейших гарантий осуществления этих обязанностей и прав. Равноправие сторон трудовых отношений должно находить отражение и в их взаимной ответственности.

Институтом материальной ответственности выступает один из видов правовой ответственности, при этом определенными характеристиками обладают практически все его составляющие, а также система реализации.

¹ Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива – М.: Проспект, 2016. – С. 108.

Ответственность делится по объему на полную и ограниченную ответственность, а по характеру и субъектному составу – на индивидуальную и коллективную (бригадную).

ТК РФ закрепляет правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя перед гражданином не может быть ниже, а гражданина перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Меры ответственности работодателя за нарушение правил охраны труда определены статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (от штрафа в размере 5 минимальных размеров оплаты труда до дисквалификации должностного лица на срок до 3 лет) и статьей 143 Уголовного кодекса РФ (от штрафа в размере до 200 тыс. рублей до лишения свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью).

Глава 2 РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

2.1 Понятия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, их разграничение с травмами в быту

Расследование каждого конкретного несчастного случая производится непосредственно на месте происшествия тот же или на следующий день с участием представителей администрации цеха или участка, здравпункта и профсоюзных органов.

Анализ несчастных случаев является одним из основных путей борьбы с травматизмом. Анализ травматизма и заболеваемости на производстве проводится, как правило, по актам расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний, листкам временной нетрудоспособности.

Как отмечает Минтруд на своем сайте, в целом картина лучше, чем в предыдущем году. Количество смертельных несчастных случаев – 871 погибший, что на 24% ниже 2016 года (1 151 случай). Количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями составило 3 556, что на 5% ниже, чем в 2016 году (3 731 случай). Традиционно самыми высокими показателями отметились строительство, обрабатывающие производства, сельское и лесное хозяйство, сферы транспорта и связи, добыча полезных ископаемых.

Высокие показатели профессиональных заболеваний по Российской Федерации в 2017 году отмечены в следующих областях отмечены в Кемеровской области (13%), Чукотском автономном округе (11,9%) , Республике Хакасия (11,26%), Мурманской области и др. регионах.

К несчастным случаям на производстве можно отнести¹:

- 1) травмы, в том числе нанесенные другими лицами;
- 2) острое отравление;

¹ Несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания. Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов/ под ред Тихомирова М. Ю. – М.: Издательство Тихомирова М. Ю., 2016. – С. 31.

3) ожоги; обморожения; утопления; поражения электрическим током, излучением, молнией;

4) телесные повреждения, которые нанесены животными;

5) повреждения, которые получены в результате аварий, взрывов, разрушения сооружений, зданий, конструкций, стихийных бедствий и прочих чрезвычайных случаев.

Данные ситуации могут повлечь за собой необходимость перевода гражданина организации на другую работу, стойкую или временную утрату трудоспособности гражданина организации, либо смерть гражданина.

Несчастливым случаем на производстве является ситуация, в результате которой застрахованное лицо получило травму или другое повреждение здоровья при выполнении им работы по трудовому договору и в других установленных законодательством в случаях, как на территории работодателя, так и за пределами организации или во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, которое предоставлено работодателем, и которое повлекло необходимость перевода гражданина на другую работу, временную или постоянную утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть гражданина.

Более точную трактовку определения «несчастный случай на производстве» представлено в ТК РФ¹.

Несчастливым случаем является событие, в результате которого пострадавшими были получены: телесные повреждения, в том числе нанесенные другим лицом; ожог; тепловой удар; обморожение; поражение электрическим током, молнией, излучением; утопление; укусы и прочие телесные повреждения, которые нанесены насекомыми и животными; прочие повреждения здоровья, которые обусловлены воздействием внешних факторов, и которые повлекли за собой необходимость перевода гражданина организации на другую работу, временную или постоянную утрату

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2001 – № 31. – Ст. 227.

трудоспособности либо смерть гражданина организации; повреждения полученные в следствии аварий, взрывов, разрушения зданий, конструкций, сооружений, стихийных бедствий и прочих чрезвычайных ситуаций;

Рассмотренные ситуации, могут быть отнесены к несчастным случаям на производстве, только если данные случаи произошли при выполнении гражданином трудовых обязанностей или исполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при выполнении прочих правомерных действий, которые обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах:

Если работник получил травмы, находясь в рабочее время на территории работодателя, в том числе во время установленного перерыва, а также в течении времени, которое необходимо для уборки орудий труда производства, одежды, или выполнения действий, которые предусмотрены правилами трудового распорядка на предприятии, как после трудового времени, так и перед началом трудовой смены;

1) если работник получил травмы по пути к месту выполнения работы, либо по пути с работы на транспорте, которое предоставлено работодателем, либо на личном транспортном средстве, которое используется для выполнения работы по поручению работодателя;

2) если работник получил травмы во время следования в командировку или обратно;

3) если работник получил травмы при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

4) если работник получил травмы при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха;

5) если работник получил травмы при осуществлении иных правомерных действий, которые обусловлены трудовыми отношениями с работодателем.

Профессиональным заболеванием является острое или хроническое заболевание гражданина, которое является результатом воздействия вредного

производственного фактора и, которое повлекло постоянную или временную утрату профессиональной трудоспособности.

Под острым профессиональным заболеванием следует понимать заболевание, которое является, как правило, итогом однократного воздействия на гражданина вредного производственного фактора, который повлек временную или постоянную утрату профессиональной трудоспособности.

Под хроническим профессиональным заболеванием следует понимать заболевание, которое является итогом длительного воздействия на гражданина вредного производственного фактора, который повлек постоянную или временную утрату профессиональной трудоспособности.

Таким образом, Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 связывают профессиональное заболевание у гражданина в качестве страхового случая, повлекшего возникновение обязательств страховщика производить обеспечение по страхованию, с двумя видами заболевания¹:

- 1) заболеваниями, которые возникли внезапно и протекают остро;
- 2) заболеваниями, которые проявляются периодически, по истечении некоторого времени трудовой деятельности в виде хронической патологии, которая формируется постепенно в зависимости от длительности и способа воздействия на организм вредного патогенного фактора.

Возникновение как хронического, так и острого профессионального заболевания возможно только при условиях труда, которые характеризуются присутствием на рабочем месте вредных производственных факторов, которые превышают гигиенические нормативы и способны оказать негативное воздействие на здоровье гражданина.

¹ Крыжановская А.А. Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный в связи с использованием сложных программных продуктов – М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2016. – С. 101.

Трактовка определения «вредный производственный фактор» представлено в ТК РФ¹. В соответствии с ТК РФ вредным производственным фактором является производственный фактор, который воздействует на гражданина организации может привести к его заболеванию.

Утвержденные сведения о вредных производственных факторах и выводы в отношении их возможности при однократном или длительном воздействии вызвать профессиональное заболевание должны согласовываться с положениями Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса Р 2.2.2006-05, утвержденного Роспотребнадзором 29 июля 2005 года.

Факт утраты трудоспособности из-за несчастного случая или профзаболевания устанавливается и подтверждается медицинской организацией в соответствии с Порядком выдачи листков нетрудоспособности, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 августа 2007 г. №514.

К бытовым травмам относятся несчастные случаи, вызвавшие временную нетрудоспособность, которые произошли в не рабочее время по неосторожности потерпевшего. Такая ситуация может произойти дома, на улице во время прогулки, в общественном транспорте. Бытовой травматизм наиболее распространенный, поскольку связан с тем, что в свободное от работы время большинство людей расслабляются и перестают соблюдать правила безопасности, в особенности с источниками электричества в быту.

Главные отличительные признаки производственной травмы:

1) такие травмы происходят непосредственно на рабочем месте сотрудника, по пути на работу или же во время возвращения с работы на служебном транспорте, в период командировок;

2) работник при этом выполняет свои прямые обязанности согласно должностной инструкции или по поручению работодателя.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2001. – № 31. – Ст. 115.

Таким образом, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания могут относиться к производственным только в том случае если работник их получил в течении рабочего времени выполняя свою работу в соответствии с трудовыми обязанностями.

2.2 Порядок и сроки организации и проведения расследования несчастных случаев и на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации

От несчастных случаев на производстве не застрахована ни одна компания, даже если ее руководство соблюдает все установленные требования по охране труда. Правильная и своевременная реакция на произошедший несчастный случай поможет руководителю минимизировать риски потери здоровья для работников и станет успешной профилактикой аварийных и травмоопасных ситуаций на производстве.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве установлен ст. ст. 227–231 Трудового кодекса Российской Федерации¹.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек.

В состав комиссии включаются:

- 1) специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
- 2) представители работодателя;
- 3) представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- 4) уполномоченный по охране труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2001. – № 31. – Ст. 227-231.

В состав комиссии не включаются лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в т. ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т. ч. группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются:

- 1) государственный инспектор труда;
- 2) представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию);
- 3) представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
- 4) при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

В течении трех дней, производится расследование несчастного случая, если в результате пострадавшие получили легкие повреждения здоровья.

Расследование несчастного случая (в т. ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т. ч. группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

В случае необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения, соответствующих

медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Таким образом, при несчастном случае на производстве работодатель, кроме оказания первой медицинской помощи пострадавшему работнику и принятия мер по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации, должен известить о случившемся в установленный срок большой перечень организаций и провести тщательное расследование.

Нарушение установленного порядка информирования и расследования грозит работодателю административной ответственностью. Но поскольку основная цель тщательного расследования, случившегося – предотвращение несчастных случаев в будущем, считаем, что соблюдать установленные правила важно именно по этой причине, а не по причине финансовых потерь работодателя.

2.3 Анализ судебной практики и практики Роскомтруда по делам, связанным с несчастными случаями и на производстве и профессиональными заболеваниями

Анализ судебной практики по расследованию и учету по делам, которые связаны с несчастными случаями и на производстве и профессиональными заболеваниями подлежат несчастные случаи, которые произошли с гражданами и другими лицами, и которые учувствуют в производственной деятельности организации, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Рассмотрим судебную практику по делам, связанным с несчастными случаями и на производстве и профессиональными заболеваниями.

Итак, статья 227 ТК РФ конкретно определяет перечень несчастных случаев, которые подлежат учету и учету. В законодательстве также представлены иные лица, которые принимают участие в производственной деятельности организации, события, по итогам которых пострадавшими были получены травмы и которые подлежат расследованию в установленном порядке как несчастные случаи на производстве.

Так в определении Санкт-Петербургского городского суда от 16 января 2017 г. № 33-13/201 было установлено следующее.

Во время работы в помещении ООО «...» с гражданином представленной организации «П». Произошел несчастный случай, который был выражен в причинении телесных повреждений другим лицом, а именно гражданином, работающим на предприятии «В». О случившейся ситуации был составлен акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

«Гражданин П». обратился в суд с иском к ООО «...» и с просьбой взыскать затраты на лечение и компенсацию морального вреда, причиненного совершенным преступлением в организации ООО «...».

Куйбышевским районным судом решением от 16.01.2017 гражданину «П» было отказано в удовлетворении иска к ООО «...» как к ненадлежащему ответчику.

Гражданин «П» обратился в суд с иском к гражданину «В» о взыскании денежных средств в возмещение вреда, который был причинен в результате повреждения здоровья, которое произошло по вине гражданина «П», ссылаясь на акт о несчастном случае на производстве.

Уточнив требования Гражданин «П» и включив в круг ответчиков ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» и ООО «...», истец Гражданин «П» просил взыскать с ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» долг по страховым выплатам, ежемесячную страховую выплату и единовременную страховую выплату с Гражданин «В». и ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» солидарно,

дополнительные затраты на лечение с Гражданина «В». и ООО «...» солидарно, компенсацию морального вреда.

ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» обратилось в Куйбышевский районный суд с иском к ООО «...» о признании недействительным акта о несчастном случае на производстве и просило признать акт о несчастном случае с Гражданином «П» недействительным со времени составления акта, мотивируя тем, что произошедшая с Гражданином «П» ситуация не может быть принята как несчастный случай на производстве, так как данная ситуация произошла не при выполнении Гражданином «П» трудовых обязанностей или работы по распоряжению организации ООО «...», в связи с чем данная ситуация не носит признаки несчастного случая на производстве, соответственно, акт составлен не в соответствии с законодательством.

Куйбышевским районным судом Санкт-Петербурга определением от 04.04.2017г гражданские дела были объединены в одно судопроизводство.

Куйбышевским районным судом Санкт-Петербурга решением от 30 мая 2017 г. с ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» было взыскано в пользу Гражданина «П» в возмещение задолженности по ежемесячным страховым выплатам, бессрочно с последующей индексацией, в остальной части требований к ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» было отказано. Взыскана с Гражданина «В» в пользу Гражданина «П» компенсация морального вреда, в остальной части требований к Гражданину «В» и в иске к ООО «...» было отказано.

ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» в удовлетворении иска к ООО «...» о признании недействительным акта о несчастном случае на производстве было отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение суда в части отказа взыскания в пользу истца страховых выплат и задолженности, в части отказа в требованиях о признании недействительным акта о несчастном случае на

производстве, в части отказа истцу во взыскании единовременной страховой выплаты отменено, дело в данной части требований было направлено на новое рассмотрение. В остальной части требований Гражданина «П» было оставлено без изменения.

При новом рассмотрении дела Гражданин «П» поддержал свои исковые требования.

Куйбышевский районный суд Санкт-Петербурга решением Гражданину «П» в удовлетворении иска было отказано.

Акт о несчастном случае ООО «...» в отношении Гражданина «П» был признан недействительным.

В кассационной жалобе Гражданин «П» выступил с требованием отменить решение суда, считая его неправомерным.

Судебная коллегия, исследовав материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, не выявила оснований для отмены обжалуемого решения.

При представленных обстоятельствах суд признал, что в результате противоправных действий ответчика Гражданин «В» Гражданину «П» был причинен вред здоровью, следствием чего стала утрата Гражданина «П» трудоспособности. Вред был причинен Гражданину «П» по вине ответчика Гражданина «В» в помещении ООО «...».

Согласно разъяснениям, которые содержатся в п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 10 марта 2011 г. « 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», для верной квалификации ситуации, в результате которой причинен вред здоровью или жизни пострадавшего, важно в каждой ситуации рассматривать, указано ли произошедшее событие в перечне событий, которые могут быть квалифицированы в качестве несчастных случаев (ч. 3 ст. 227 ТК РФ).

Следовательно, оценка приведенных правовых норм (ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ч. 3 ст. 227 ТК РФ и п. 3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, которое утверждено Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 N 73 предоставляет возможность сделать вывод о том, что для учета несчастного случая, который произошел на производстве важно, чтобы увечье было получено гражданином на территории предприятия в рабочее время или в течении времени следования гражданина на работу или с работы на транспортном средстве, которое предоставлено было работодателем или на личном транспортном средстве в случае применения личного транспортного средства в производственных (служебных) целях.

Разрешая заявленные Гражданина «П» требования, суд первой инстанции на основании тщательной оценки предъявленных доказательств, верно определив юридически значимые обстоятельства, установив их достаточно точное, полное и объективно в ходе судебного разбирательства, предоставив им надлежащую юридическую оценку, пришел к выводу о том, что травма, полученная Гражданином «П», не может быть признана в качестве несчастного случая на производстве, так как была получена в драке между гражданами «П» и «В» предприятия, то есть при нарушении ими трудовой дисциплины, а не при исполнении истцом трудовых обязанностей.

В соответствии ч. 4 ст. 61 ГПК РФ вступивший в законную силу приговор суда по уголовному делу обязателен для суда, рассматривающего дело о гражданско-правовых последствиях действий лица, в отношении которого вынесен приговор суда, по вопросам, имели ли место эти действия и совершены ли они данным лицом.

Куйбышевский районный суд Санкт-Петербурга определением от 23.10.2017 было установлено, что в помещении ремонтно-механического цеха ООО «...» Гражданин «В» специально причинил Гражданину «П» вред

здоровью средней тяжести в связи с личными неприязненными отношениями во время ссоры, которая была спровоцирована самим Гражданином «П».

В связи с вышеизложенным судебная коллегия определила решение Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга оставить без изменения, кассационную жалобу оставить без удовлетворения.

При данных обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что районный суд обосновано и законно удовлетворил требование ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение ФСС РФ» о признании недействительным акта о несчастном случае на производстве в ООО «...».

Таким образом, несчастный случай не связан с производством на том основании, что действия работника, повлекшие возникновение несчастного случая, не обусловлены его трудовой функцией или заданием работодателя, например при выполнении в рабочее время на рабочем месте действий в своих интересах.

Следующим примером является следующая судебная практика. Так, судом Саратовского областного суда в открытом судебном заседании была рассмотрена жалоба общества с ограниченной ответственностью «Талан-Сталь» на решение судьи Кировского районного суда города Саратова от 08 февраля 2018 года, которым изменено постановление главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Саратовской области от 17 октября 2017 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ, в отношении общества с ограниченной ответственностью «Талан-Сталь»¹.

Судом было установлено, что постановлением главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Саратовской области от 17 октября 2017 года общество с ограниченной ответственностью (далее – ООО, общество) «Талан-Сталь»

¹ Судебное решение Саратовского областного суда от 27 марта 2018г. по делу 21-229/2018 // www.consultant.ru

признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 50000 рублей¹.

Частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса.

В силу положений статей 228, 228.1 ТК РФ при несчастных случаях, указанных в статье 227 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан, в том числе немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме, в том числе в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Доводы жалобы о необоснованности квалификации произошедшего с гражданином события как несчастного случая со смертельным исходом, в связи с чем отсутствие со стороны работодателя нарушений государственных

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2001. – № 10. – Ст. 5.27.

нормативных требований охраны труда, являются несостоятельными, основаны на неверном толковании норм материального права.

Согласно статье 227 ТК РФ расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли, в том числе в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для гражданина продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Принимая во-внимание изложенное, учитывая, что произошедшее с гражданином событие подлежало расследованию в установленном порядке как несчастный случай, несвоевременное выполнение работодателем обязанности по извещению Государственной инспекции труда в Саратовской области о данном событии как о несчастном случае со смертельным исходом, свидетельствует о нарушении государственных нормативных требований охраны труда.

Руководствуясь статьями 30.7, 30.9 КоАП РФ, судом было принято решение об изменении постановления главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Саратовской области от 17 октября 2017 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ, в отношении общества с ограниченной ответственностью «Талан-Сталь», оставить без изменения, жалобу общества с ограниченной ответственностью «Талан-Сталь» - без удовлетворения.

Таким образом, согласно ст. 228 ТК РФ в обязанности работодателя при несчастном случае входит принятие необходимых мер по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования. О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых НС или НС со смертельным исходом, работодатель обязан в течение 3 суток после получения сведений об этом направить извещение в соответствующие органы. Если этого не произошло, то есть основание считать действия работодателя как сокрытие несчастного случая. В таких случаях возможно проведение процедуры расследования данного НС должностными лицами государственной инспекции труда без формирования комиссии (ст. 230 ТК РФ).

Следующим примером судебной практики стало судебное дело, рассмотренное Благовещенским городским судом Амурской области.

Рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело по административному исковому заявлению ОАО «РДЖ» в лице филиала Забайкальской тяги к Государственной инспекции труда в Амурской области об оспаривании предписания начальника отдела – главного государственного инспектора труда (по охране труда),

Судом было установлено, что ОАО «РЖД» в лице филиала Забайкальской дирекции тяги обратилось в суд с иском, в обосновании указав, что 05 мая 2017 года Государственной инспекцией труда в Амурской

области вынесено предписание № 3-2017/98 от 05.05.2017 года об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Данным предписанием Государственный инспектор труда обязал начальника эксплуатационного локомотивного депо Белогорск устранить нарушения трудового законодательства: оформить акт о несчастном случае на производстве, произошедшем 09 октября 2016 года с Путилиным А.Г. по форме Н-1 на основании заключения государственного инспектора труда от 05 мая 2017 года и выдать родственникам пострадавшего; один экземпляр оформленного акта формы Н-1 о несчастном случае с Путилиным А.Г. с прилагаемыми к нему материалами расследования направить в ГУ АРО ФСС РФ¹. Срок выполнения предписания установлен до 27 мая 2017 года, предписание с заключением государственного инспектора от 05 мая 2017 года получены Забайкальской дирекцией тяги 25 мая 2017 года. Однако считает данное предписание незаконным по следующим основаниям. Согласно заключению государственного инспектора труда ОАО «РЖД», не был соблюден режим труда и отдыха Путилина А.Г., что не могло благотворно сказаться на состоянии здоровья гражданина. Однако обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятии соблюдены в полном объеме. В 2015 году проведена специальная оценка условий труда. По результатам оценки условий труда рабочее место машиниста электровоза грузового движения отнесено к 3.1 классу (подклассу) условий труда. Согласно личной карточке № 231 Путилин А.Г. был обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты, спецодежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты. С гражданами предприятия регулярно проводится обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда,

¹ Судебное решение Благовещенского городского суда от 23 марта 2018г. по делу 2а-2666/2018 // www.consultant.ru

стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Согласно справке главного врача НУЗ «Отделенческая больница на станции Белогорск» ОАО «РЖД» от 24 октября 2016 года № 965-ЭП, Путилин А.Г с 2008 года состоял на диспансерном учете. В соответствии с актом о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) от 25 октября 2016 года по форме 4, причиной, вызвавшей несчастный случай, явилась смерть вследствие общего заболевания, подтвержденная установленным порядком учреждением здравоохранения, а также причиной смерти. Комиссия работала под председательством Государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Амурской области. В своих выводах комиссия по расследованию несчастного случая руководствовалась выпиской из заключения эксперта № 564 от 10 октября 2016 года ГАУЗ АО «Амурского бюро судебно-медицинской экспертизы», согласно которой установлен судебно-медицинский диагноз.

Статьей 353 ТК РФ установлено, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

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.

В ходе дополнительного расследования начальником отдела, главным государственным инспектором труда (по охране труда) Ёлгиной С.Р. было установлено следующее.

Согласно медицинскому заключению периодического медицинского осмотра от 02 июня 2016 года, выданного НУЗ «Отделенческая больница на ст. Белогорск», по результатам проведенного медицинского осмотра Путилин А.Г. не имел противопоказаний для выполнения работы в должности машиниста электровоза (с вредным производственным фактором/видом работы: 3.5, 3.2.2.4, пр. 2 п.1); очередной периодический медицинский осмотр назначен на 02 июня 2017 года.

Судом исследованы расчетные листки Путилина А.Г., которые подтверждают верность указанных расчётов должностного лица ГИТ в Амурской области количества часов сверхурочной работы, к которой работник был привлечён работодателем в указанный период.

В силу ч. 1, 6 ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа – работа, выполняемая гражданином по инициативе работодателя за пределами установленной для гражданина продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого гражданина 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В судебном заседании установлено и подтверждается справкой о психофизиологическом сопровождении профессиональной деятельности тот факт, что при обследовании Путилина А.Г. 13 апреля 2015 года установлено психоэмоциональное напряжение, а при обследовании 30 марта 2016 года установлено, что профессиональная работоспособность снижена, рекомендован курс коррекционных мероприятий с целью коррекции состояния утомления.

На основании изложенного, суд полагает, что работодателем ОАО «РЖД» не был соблюден режим труда и отдыха Путилина А.Г. Работодателем было допущено привлечение к выполнению работ во вредных условиях труда Путилина А.Г. сверх установленной нормы, при этом часы, отработанные гражданином за 9 месяцев 2016 года сверх установленной

нормы часов, превышают предельно допустимое количество часов сверхурочной работы за год, что не могло благоприятно сказаться на состоянии здоровья гражданина.

Принимая во внимание установленные по делу обстоятельства, в виду отсутствия совокупности условий, предусмотренных статьей 227 КАС РФ для признания оспариваемого предписания должностного лица Государственной инспекции труда в Амурской области незаконным, суд приходит к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных требований в полном объеме.

Судом было принято решение об удовлетворении административного искового заявления ОАО «РДЖ» в лице филиала Забайкальской дирекции тяги к Государственной инспекции труда в Амурской области о признании незаконным и отмене предписания начальника отдела – главного государственного инспектора труда (по охране труда) № 3 – 2017/98 от 5 мая 2017 года - отказать.

Таким образом, ТК РФ установлена обязанность работодателя соблюдать режим труда и отдыха, так как рабочий процесс зачастую проходит в условиях высокой интенсивности и интеллектуального, физического, эмоционального напряжения; политонии - напряжения, вызванного необходимостью переключения внимания в частых и неожиданных направлениях; монотонии - напряжения, вызванного однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания; может быть напряжение, вызванное необходимостью поддержания готовности рабочих функций в условиях отсутствия деятельности, так называемое напряжение ожидания. Напряжение порождает ускоренное утомление, усталость, что является одним из самых распространенных факторов, оказывающих существенное влияние на аварийность, происшествия, несчастные случаи, отрицательно сказывается и на производительности труда. Полное содержание его определяется не

только физиологическим, но также психологическим, результативно-производственным и социальным факторами. Все это требует неукоснительного соблюдения норм о рабочем времени и времени отдыха, установления продуманного режима работы, научно обоснованного нормирования труда.

Следующим примером, 06 февраля 2018 года Марченко В.В., обратившись в суд с иском, просит установить факт несчастного случая на производстве, произошедшего с ним 15 декабря 2017 года, обязать ответчика составить акт формы Н-1 по факту произошедшего несчастного случая на производстве, взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей.

В обоснование требований истец ссылается, что с 01 февраля 2015 года работал в ОАО «Калужский турбинный завод» (далее ОАО «КТЗ») в должности токаря 3 разряда на участке производства метизов в турбогенераторном цехе. 15 декабря 2017 года выполняя работу на токарно-винторезном станке примерно в 11 час. 40 мин. истец повредил 2 палец правой кисти с повреждением сухожилия разгибателя.

Ответчик отказался оформить акт формы Н-1 по несчастному случаю на производстве.

В связи с чем просит возложить обязанность на ответчика составить и выдать ему указанный акт.

Кроме того, просит взыскать компенсацию морального вреда в размере 100000 руб., причиненного полученной производственной травмой и нарушением его трудовых прав.

Марченко В. В. и его представитель Марченко О.П. в судебном заседании требования поддержали.

Представители ответчика по доверенности Папаев Е.С., Малеева Т.В. в судебном заседании возражали против удовлетворения иска по основаниям, изложенным в письменном отзыве.

Выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, показания свидетелей, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

Из материалов дела следует, что Марченко В.В. работал в ОАО «КТЗ» в должности токаря 3 разряда на участке производства метизов в турбогенераторном цехе в период с 01 февраля 2015 года по 02 февраля 2018 года.

Из пояснений истца следует, что находясь на рабочем месте 15 декабря 2017 года примерно в 11 час. 40 мин., осуществляя работу на токарно-винторезном станке по изготовлению «гайки накидной», он повредил 2 палец правой кисти. Из раны шла кровь. Истец подошел к аптечке и сообщил о получении травмы мастеру цеха Медведевой И.Г. Вместе они стали обрабатывать рану, бинтовать палец. В это время сын Медведевой И.Г. – Медведев А.Н., работающий в должности фрезеровщика, также помогал оказывать истцу первую помощь. Со слов истца, мастер Медведева И.Г. сказала ему ехать в травмпункт, опасаясь, что рана серьезная, и попросила не сообщать о произошедшем как о несчастном случае на производстве. Марченко В.В. покинул территорию завода, поехал в травмпункт, где ему оказали медицинскую помощь. В результате Марченко провели операцию по восстановлению поврежденного сухожилия пальца, наложили гипс. У истца была диагностирована резаная рана 2 пальца правой кисти с частичным повреждением сухожилия разгибателя. Вечером этого же дня Медведева И.Г. позвонила Марченко В.В. и узнала о диагнозе и о том, что истец находится на больничном листе. В понедельник 18 декабря 2017 года Марченко В.В. пришел на работу, обратился к мастеру Медведевой В.В. с просьбой о выплате материальной помощи, поскольку истец в связи с травмой не будет получать заработную плату, а больничный будет рассчитан ему без учета получения травмы на производстве, либо об оформлении акта о несчастном случае на производстве, в чем ему было отказано. Далее истец обратился в инспекцию труда. ОАО «КТЗ» была проведено расследование несчастного

случая на производстве, результатом которого явился отказ в составлении акта по причине неподтвержденности несчастного случая.

На основании вышеизложенного, руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд принял решение искивые требования Марченко ФИО21 удовлетворить.

Установить факт несчастного случая на производстве, произошедшего с Марченко ФИО20 15 декабря 2017 года при исполнении им трудовых обязанностей в ОАО «Калужский турбинный завод».

Обязать ОАО «Калужский турбинный завод» составить акт формы Н-1 по несчастному случаю на производстве, произошедшему с Марченко ФИО22 15 декабря 2017 года при исполнении им трудовых обязанностей в ОАО «Калужский турбинный завод».

Взыскать с ОАО «Калужский турбинный завод» в пользу Марченко ФИО23 компенсацию морального вреда в размере 40 000 рублей.

Взыскать с ОАО «Калужский турбинный завод» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 600 рублей.

Таким образом, все несчастные случаи, произошедшие в организации, подлежат учету. Для этого согласно ст. 230.1 ТК РФ каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме, установленной Постановлением N 73.

За невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица Роструда об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ.

Если руководство организации попытается скрыть наступление страхового случая (вызванного несчастным случаем), фирму могут оштрафовать на сумму от 5 000 до 10 000 руб., а руководителя организации

или индивидуального предпринимателя - от 500 до 1 000 руб. (ст. 15.34, примечание к ст. 2.4 КоАП РФ).

В заключение можно сделать несколько выводов.

1. Работодатель обязан обеспечить максимальный уровень безопасности своих сотрудников, регулярно проводить обучение, ознакомление с инструкциями и техникой безопасности, обеспечивать сотрудников средствами индивидуальной и коллективной защиты. Данные меры позволят снизить риск возникновения несчастных случаев, а также степень вины работодателя при их наступлении.

2. Отсутствие причинно-следственной связи между выполнением работником профессиональных обязанностей и наступлением смерти служит основанием для освобождения работодателя от ответственности за произошедшее.

3. Смерть, наступившая на рабочем месте, но не при исполнении трудовых обязанностей, без наличия производственных факторов, не считается несчастным случаем на производстве.

4. Используя на своем предприятии труд работников по договору аутстаффинга, работодатель обеспечивает исправность механизмов и надежность принадлежащего ему имущества. В то время как инструктаж, обеспечение прочих мер безопасности, а также ответственность за компенсацию причиненного ущерба при наступлении несчастного случая несет компания, в штате которой числится сотрудник.

Таким образом, по итогам проведенного анализа второй главы выпускной квалификационной работы можно сделать вывод о том, что несчастным случаем на производстве является ситуация, в результате которой застрахованное лицо получило травму или другое повреждение здоровья при выполнении им работы по трудовому договору и в других установленных законодательством случаях, как на территории работодателя, так и за пределами организации или во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, которое предоставлено работодателем,

и которое повлекло необходимость перевода гражданина на другую работу, временную или постоянную утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть гражданина. Порядок расследования несчастных случаев на производстве установлен ст. ст. 227–231 Трудового кодекса Российской Федерации. При несчастном случае на производстве работодатель, кроме оказания первой медицинской помощи пострадавшему работнику и принятия мер по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации, должен известить о случившемся в установленный срок большой перечень организаций и провести тщательное расследование.

ГЛАВА 3 ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ВРЕДА РАБОТНИКУ, ЕГО РОДСТВЕННИКАМ В СВЯЗИ С ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ ИЛИ СМЕРТЬЮ

3.1 Виды выплат работодателем вреда работнику, его родственникам в связи с повреждением здоровья или смертью

Статья 184 Трудового кодекса РФ устанавливает гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

Согласно с ч. 1 ст. 184 Трудового кодекса РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) выплачивается:

- а) утраченный заработок (доход) работника;
- б) связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника;
- в) либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Дополнительными расходами, связанными с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, являются расходы на:

медицинскую помощь (первичную медико-санитарную помощь, специализированную, в том числе высокотехнологичную, медицинскую помощь) застрахованному, осуществляемую на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

проезд застрахованного и проезд сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, для получения медицинской помощи непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, включая медицинскую реабилитацию, для санаторно-курортного лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), получения транспортного средства, для заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, протезов, технических средств реабилитации, а также по направлению страховщика для проведения освидетельствования (переосвидетельствования) федеральным учреждением медико-социальной экспертизы и проведения экспертизы связи заболевания с профессией учреждением, осуществляющим такую экспертизу;

санаторно-курортное лечение в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), включая оплату медицинской помощи, осуществляемой в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах, а также проживание и питание застрахованного, проживание и питание сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно;

изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и протезов;

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;

профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Вышеуказанный перечень дополнительных расходов приведен в пп. 3 п. 1 ст. 8 Закона № 125-ФЗ¹.

Постановлением Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 утверждено Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний².

При этом, Приказом Минтруда России от 12 декабря 2013 г. № 736н³ утвержден Административный регламент предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//Российская газета. – N 153-154. – 12.08.1998.

² Постановление Правительства РФ от 15.05.2006 N 286 (ред. от 13.06.2017) «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//Российская газета. – N 108 – 24.05.2006.

³ Приказ Минтруда России от 12.12.2013 N 736н (ред. от 26.10.2017) «Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая (Зарегистрировано в Минюсте России 21.02.2014 N 31381)»// Российская газета. – N 65. – 21.03.2014.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ устанавливает еще две страховые выплаты – единовременную и ежемесячную.

Ранее федеральным законом определялась единовременная страховая выплата с учетом степени утраты работником профессиональной трудоспособности исходя из 60-кратного МРОТ. На сегодняшний день такая выплата определяется также с учетом утраты профессиональной трудоспособности, но исходя из максимальной суммы, установленной на очередной финансовый год федеральным законом.

С 1 января 2018 года вступят в силу изменения, внесенные Законом № 444-ФЗ в Закон № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний».

Размер единовременной страховой выплаты при несчастном случае на производстве пока что устанавливается согласно степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, определенной федеральным законом о бюджете ФСС на очередной финансовый год. В проекте бюджета ФСС на 2018 год сейчас этой суммы не предусмотрено, потому что теперь она «отвязана» от данного бюджета и с 1 января 2018 г. является фиксированной – 94 018 руб.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты подлежит индексации один раз в год с 1 февраля текущего года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год. Коэффициент индексации будет определяться Правительством Российской Федерации.

Таким образом, с 1 февраля 2018 года максимальная сумма пособия будет проиндексирована на названные 3,2%.

Если размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, исчисленный из среднего заработка застрахованного, превышает максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, данное пособие выплачивается исходя из указанного максимального размера.

В этом случае размер дневного пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием определяется путем деления максимального размера пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием за полный календарный месяц на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится временная нетрудоспособность, а размер пособия, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний застрахованному, составляет в 2015 году - 84 964,2 руб., в 2016 - 88 787,6 руб., в 2017 - 92 339,1 руб.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты не может превышать в 2015 году - 65 330 руб., в 2016 - 68 270 руб., в 2017 - 71 000 руб¹.

В местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Что касается единовременной выплаты семье пострадавшего в случае его смерти, то ее размер определили с 2014 г. в сумме 1 млн. руб. Ранее ее сумма соответствовала максимальному размеру, исходя из которого

¹ О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов: Федер. закон от 01.12.2014 N 386-ФЗ (ред. от 20.04.2015) // Российская газета. – 2014. – 5 дек.

исчислялся уровень единовременной выплаты самому потерпевшему, т.е. была в несколько раз ниже. Значительное ее повышение можно объяснить лишь сложившейся практикой установления более весомых единовременных выплат семьям погибших граждан в результате групповых несчастных случаев, в том числе не связанных с производством. Решение, без всякого сомнения, верное. Вместе с тем непонятно, почему не повышена максимальная сумма, на основе которой определяется единовременная выплата самому потерпевшему, учитывая, что при групповых несчастных случаях им также выплачиваются более значительные суммы.

В случае смерти застрахованного в результате страхового случая право на получение страховых выплат имеют: нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право получать от него содержание; ребенок умершего, родившийся после его смерти; лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти; один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет либо хотя и достигшими этого возраста, но по медицинскому заключению нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе. Указанные члены семьи сохраняют это право и по окончании ухода за лицами, нуждающимися в нем, если они утратили трудоспособность в период ухода.

Подчеркнем, что в круг получателей единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного согласно п. 6 ст. 15 Закона входит также супруг (супруга) умершего (умершей).

Страховые выплаты предоставляются лицам, имеющим право на их получение в течение всего периода нетрудоспособности, а обучающимся старше 18 лет - до получения образования по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет.

Важное значение имеет норма о том, что при возмещении вреда в связи со смертью работника время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда. При этом имеются в виду те члены семьи умершего, которые на день его смерти состояли на его иждивении или имели ко дню смерти право на получение от него содержания, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если ко дню смерти потерпевшего они не работали, были заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего не старше 14 лет или детьми умершего - инвалидами с детства не старше 18 лет и достигли престарелого возраста либо стали инвалидами в период осуществления такого ухода.

В том случае, если член семьи стал нетрудоспособным после смерти кормильца, производится перерасчет ранее назначенных другим лицам выплат. Такой перерасчет производится в порядке ч. 2 ст. 28, ст. ст. 46, 48 Правил.

Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имевшим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего, за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных граждан, состоявших на его иждивении, но не имевшим право на возмещение вреда.

Вполне очевидно, что уровень единовременных выплат пострадавшим вследствие производственного травматизма объективно должен быть более высоким, чем он определен ныне, после внесения соответствующих поправок. Его ориентир – примерно тот уровень, который был установлен Законом в 1998 г. в первоначальной его редакции (он в большей степени соответствовал реальной оценке жизни и здоровья человека), либо 1 млн. руб. при полной утрате трудоспособности.

Ежемесячная страховая выплата определяется так же, как и пособия по временной нетрудоспособности, на основе среднего заработка. Но порядок его исчисления особый, совсем иной, чем для пособий по временной

нетрудоспособности, он более, как представляется, разумен и обоснован и не претерпел принципиальных изменений, приведших к резкому сокращению данной выплаты, хотя и нуждается в некоторой корректировке.

Данная выплата определяется на основе среднемесячного заработка, который исчисляется путем деления общей суммы заработка за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания, установлена утрата (снижение) профессиональной трудоспособности застрахованного, на 12.

Предусмотрен также порядок исчисления данного заработка, если указанная работа продолжалась менее 12 месяцев и менее месяца. Специфика подсчета среднего заработка, принимаемого для исчисления этой выплаты, состоит в том, что средний заработок определяется за более короткий период (12 календарных месяцев и менее) той работы, которая повлекла повреждение здоровья. Между тем при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие несчастного случая на производстве, из того же заработка, что и ежемесячной страховой выплаты, отпали бы все указанные выше неблагоприятные последствия для пострадавших.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ не ограничивает права застрахованных и их семей на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с гражданским законодательством РФ, в части, превышающей обеспечение по страхованию, которое предусмотрено указанным Федеральным законом. Объясняется это тем, что возмещение вреда, исчисленное в соответствии с гражданским законодательством РФ, зачастую оказывается выше того возмещения вреда, которое полагается по названному Федеральному закону. Наиболее часто это касается пособия по временной нетрудоспособности. В части, превышающей выплаты по обязательному социальному страхованию, возмещение взыскивается с ответчика - владельца источника повышенной опасности. Оно выше, потому что в соответствии с

гражданским законодательством совсем иначе, более справедливо и обоснованно, определяются размер подлежащего возмещению утраченного заработка и состав этого заработка. По-другому подсчитывается и среднемесячный заработок потерпевшего: он определяется путем деления общей суммы его заработка (дохода) за 12 месяцев работы, предшествовавших повреждению здоровья, на 12. В случае, когда потерпевший ко времени причинения вреда работал менее 12 месяцев, среднемесячный заработок (доход) подсчитывается путем деления общей суммы заработка (дохода) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на число этих месяцев. Не полностью проработанные потерпевшим месяцы по его желанию заменяются предшествовавшими полностью проработанными месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены и т.д.

Вывод в отношении расширения понятия несчастного случая на производстве, приведения его в полное соответствие с Конвенцией МОТ о пособиях в случаях производственного травматизма нами сделан ранее. Что касается пособия по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие несчастного случая на производстве, то пересмотр ранее действовавших правил исчисления заработка, исходя из которого определяется размер этого пособия, не обоснован, он ведет к занижению размера пособия, т.е. отмене и умалению имеющегося ранее права на получение полноценного социального пособия. Следовательно, решение в этой части, содержащееся в Федеральном законе от 24 мая 1998 г. N 255-ФЗ, подлежит отмене как противоречащее Конституции РФ, в частности ее статьям 39 (ч. 2) и 55 (ч. 3)¹.

¹ Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»// Российская газета. – N 297. – 31.12.2006.

3.2 Порядок возмещения вреда работнику, его родственникам в связи с повреждением здоровья или смертью

Назначение и выплата обеспечения по страхованию регламентированы ст. 15 Закона о страховании от несчастных случаев.

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном законодательством РФ для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным или лицом, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, либо их законным или уполномоченным представителем заявления на получение обеспечения по страхованию.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и производятся застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Право застрахованных на обеспечение по обязательному социальному страхованию возникает со дня наступления страхового случая, каковым в силу ст. 3 указанного Закона признается подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания,

влекущий возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

При этом следует учитывать, что квалифицирующими признаками страхового случая являются:

- 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.

Основным документом, подтверждающим факт повреждения здоровья и временную утрату профессиональной трудоспособности, является листок нетрудоспособности, выдаваемый медицинской организацией по определенной форме и в установленном порядке.

Кроме листка нетрудоспособности для получения обеспечения по страхованию застрахованный или лицо, имеющее право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, либо их представитель должны представить страховщику целый ряд документов, в том числе в зависимости от обстоятельств наступления страхового случая:

- заявление;
- документ, удостоверяющий личность гражданина;
- акт о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании;
- заключение государственного инспектора труда;
- судебное решение об установлении юридического факта несчастного случая на производстве (профессионального заболевания) - при отсутствии акта о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании и заключения государственного инспектора труда либо для установления факта несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, произошедших с лицом, осуществляющим

работу по гражданско-правовому договору, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, по договору авторского заказа;

- трудовую книжку или иной документ, подтверждающий нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем;

- гражданско-правовой договор, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договор авторского заказа, предусматривающие уплату страховых взносов страховщику;

- свидетельство о смерти застрахованного, иные свидетельства о государственной регистрации актов гражданского состояния;

- выданное в установленном порядке заключение о связи смерти застрахованного с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованным;

- и т.д..

Перечень указанных документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

В некоторых случаях вред, причиненный жизни и здоровью работника, может быть возмещен в повышенном размере.

Закон о страховании от несчастных случаев не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в части, превышающей обеспечение по страхованию, осуществляемое в соответствии с указанным Законом.

Согласно п. 1 ст. 1085 ГК РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь.

На основании ст. 1072 ГК РФ юридическое лицо или гражданин, застраховавшие свою ответственность в порядке добровольного или обязательного страхования в пользу потерпевшего, в случае, когда страховое

возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред, возмещают разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба.

Таким образом, общие гарантии возмещения вреда (утраченного заработка) пострадавшему в результате несчастного случая на производстве установлены в Гражданском кодексе РФ. Статьи 1072, 1084 и 1085 ГК РФ указывают на то, что вред (утраченный заработок) подлежит возмещению в полном объеме, а не в какой-либо части.

При этом с учетом повышенной социальной значимости жизни и здоровья граждан специальным федеральным законодательством предусмотрен механизм обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеющий своей целью установление дополнительных социальных и правовых гарантий для лиц, пострадавших в результате несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей. Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Правовые, экономические и организационные основы этого вида социального страхования, а также порядок возмещения вреда, включая условия, виды и размеры (объемы) обеспечения, предусмотрены Законом о страховании от несчастных случаев.

Пунктом 2 ст. 1 этого Закона прямо установлено, что данный Закон не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством РФ, в части, превышающей обеспечение по страхованию, осуществляемое в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев. В связи с этим застрахованное лицо вправе требовать в судебном порядке возмещения вреда в части, превышающей обеспечение по страхованию, на основании общих норм гражданского законодательства.

Исходя из приведенных выше норм, в случае если страховые выплаты не покрыли убытки, причиненные работнику вследствие несчастного случая на производстве, он вправе обратиться к виновному лицу с требованием о взыскании необходимой суммы. Следовательно, с работодателя подлежит взысканию разница между суммой утраченного им заработка и суммой выплат, производимых ему ФСС РФ.

В связи с этим ВОЗ призывает правительства государств разработать национальную политику и планы по охране труда, включающие в том числе предоставление компетентных услуг в этой сфере всем работающим. Такие программы обязательно должны включать принятие соответствующих правовых норм, систему обеспечения их реализации и инспектирование компетентными органами по вопросам охраны труда. Государствам необходимо предусмотреть создание соответствующей инфраструктуры, включающей услуги в области профессионального здравоохранения, исследовательские программы, образование и профессиональную подготовку, информационные услуги и банки данных.

ВОЗ отмечает полезность сотрудничества между отдельными органами таких инфраструктур и между инфраструктурами различных стран в целом, а также необходимость комплексного рассмотрения вопросов профессионального здоровья и смежных с ними, в том числе профессиональной безопасности, здоровья окружающей среды и ее защиты, первичной и специализированной медицинской помощи, а также социального обеспечения. При этом услуги в области охраны производственного здоровья должны содержать междисциплинарные элементы профилактики (в том числе наблюдение за состоянием производственной среды и здоровья работающих), а также при необходимости лечебные и популяризационные мероприятия в области безопасного труда и обеспечения профессионального здоровья. ВОЗ подчеркивает, что трудящиеся являются ключевой целевой группой

политики в области обеспечения здоровья как на международном, так и на национальном уровне.

По мнению ВОЗ, приоритетность профессионального здоровья является шагом в направлении обеспечения здоровой профессиональной жизни и, соответственно, здорового социально-экономического развития. Принятие Декларации по профессиональному здоровью призвано стимулировать страны, входящие в ВОЗ, и саму ВОЗ к дальнейшему развитию своих программ обеспечения профессионального здоровья.

Второе крупное направление в современной концепции охраны труда охватывает различные аспекты психологического климата на производстве, или так называемой психологии производственной среды. Здесь наиболее выделяются следующие проблемы:

- исключение производственных стрессов;
- обеспечение баланса между работой и частной жизнью работников;
- исключение физической и психологической жестокости на производстве (в том числе травли, запугивания, домогательств, приставаний, преследования и др.);
- изучение воздействия психологических и организационных факторов на уровень производственного травматизма и на другие аспекты производства.

Таким образом, по итогам проведенного анализа третьей главы выпускной квалификационной работы можно сделать вывод о том, что в настоящее время правовое регулирование указанных отношений осуществляется Законом о страховании от несчастных случаев, которым предусматривается, что обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являясь видом социального страхования, устанавливается для социальной защиты застрахованных путем предоставления в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию в возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в гражданском праве возмещение вреда осуществляется исключительно в судебном порядке. Материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие права и гарантии и их интересы, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права. Материальная ответственность работников по трудовому праву достаточно взаимосвязана с особенностью трудовых отношений – организации определенных условий труда, забота о трудовых, материальных и социально-бытовых условиях, учет субъективных факторов, которые связаны с процессом труда.

По итогу исследования теоретических вопросов правового регулирования ответственности в трудовом праве в контексте права на здоровые и безопасные условия труда работников можно сделать вывод о том, что ответственность является основным составляющим правовой системы, частью механизма реализации обязанностей и прав субъектов правовых отношений, одной из важнейших гарантий осуществления этих обязанностей и прав. Равноправие сторон трудовых отношений должно находить отражение и в их взаимной ответственности.

ТК РФ закрепляет правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя перед гражданином не может быть ниже, а гражданина перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

По итогам проведенного анализа второй главы выпускной квалификационной работы можно сделать вывод о том, что несчастным случаем на производстве является ситуация, в результате которой застрахованное лицо получило травму или другое повреждение здоровья при выполнении им работы по трудовому договору и в других установленных законодательством случаях, как на территории работодателя, так и за пределами организации или во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, которое предоставлено работодателем,

и которое повлекло необходимость перевода гражданина на другую работу, временную или постоянную утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть гражданина.

Действующее законодательство направлено на обеспечение максимальной защиты прав и охраняемых законом интересов работника.

Получив увечье в связи с осуществлением трудовой деятельности, работник имеет право предъявить работодателю требование о денежной компенсации.

По общему правилу отказ в выплате такого возмещения пострадавшему работнику не допускается.

Даже нахождение в состоянии алкогольного опьянения не может стать причиной квалификации несчастного случая как не связанного с производством, за исключением случая, если алкогольное опьянение явилось единственной причиной смерти.

Если таких обстоятельств гибели не установлено, алкогольное опьянение квалифицируется лишь как грубая неосторожность со стороны работника.

При наличии грубой неосторожности, выраженной в нарушении трудовой дисциплины, должностных обязанностей, размер компенсации может быть снижен судом.

Решение о квалификации несчастного случая как не связанного с производством может быть принято, если работник получил увечье не в связи с осуществлением трудовой деятельности, например самовольно покинул рабочее место, отклонился от маршрута следования и т.д., если такие обстоятельства будут установлены по результатам расследования.

Последствием подобного решения является отказ в выплате денежной компенсации работнику со стороны работодателя.

Обжалование отказа возможно в судебном порядке. Однако для получения положительного решения суда работнику потребуется доказать, что в момент наступления несчастного случая и получения увечья он действовал правомерно и в интересах работодателя.

В настоящее время правовое регулирование указанных отношений осуществляется Законом о страховании от несчастных случаев, которым предусматривается, что обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являясь видом социального страхования, устанавливается для социальной защиты застрахованных путем предоставления в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию в возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору.

Таким образом, несмотря на наличие столь обширной правовой базы, условия труда в организациях далеко не всегда являются безопасными и здоровыми для работников.

Убедить работодателя применять системный и персонифицированный подходы возможно, если показать, что правильная организация рабочего места каждого сотрудника с учетом требований к охране труда приводит к повышению производительности труда и сокращению расходов на оплату периодов нетрудоспособности и других выплат, связанных с повреждением здоровья. Оказать действенную помощь работодателю в организации рабочего места с учетом особенностей каждого работающего на нем сотрудника могли бы службы охраны труда и специалисты по охране труда, имеющие соответствующую подготовку и опыт работы. Для этого потребуется дополнить Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации положением, возлагающим на эти службы функцию по оказанию помощи работодателю в организации рабочего места каждого работника с учетом состояния его здоровья, физических, физиологических, психологических, ментальных особенностей.

Значительную помощь в выявлении и предотвращении профессиональных заболеваний может оказать служба профессиональной патологии.

С целью улучшения работы центров профпатологии следует активизировать мероприятия по модернизации их материальной и научно-

методической базы и оснастить их в соответствии со стандартом, а также усовершенствовать практику медицинских осмотров работников.

В целях создания благоприятного психологического климата на производстве необходимо решить проблемы исключения производственных стрессов, обеспечения баланса между работой и частной жизнью работника, исключения физической и психологической жестокости на производстве. Для этого необходимо продолжать изучение воздействия психологических и организационных факторов на уровень производственного травматизма и на другие аспекты производства, а также повышать культуру общения, разрабатывать и последовательно проводить в жизнь корпоративную политику нетерпимости к проявлениям психологического давления.

Изменение представлений об охране труда в свете новых концептуальных подходов к обеспечению безопасных и здоровых условий труда позволяет выявить актуальные направления дальнейшего развития отношений в области охраны труда и сформулировать задачи в этой сфере:

развитие системного подхода к охране труда, предусматривающего одновременный мониторинг и учет множества разнородных рисков, в перспективе позволяющего объединить такие компоненты «производственной экосистемы», как экологическое благополучие рабочих мест и здоровье работников (физическое здоровье работников и психологически комфортная производственная среда должны стать обязательными элементами экологически чистого производства);

развитие комплексного подхода к созданию безопасных и здоровых условий труда, предусматривающего оценку воздействия на человека всех возможных рисков не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе (выявление рисков и нормативное закрепление методов борьбы с ними);

расширение реализации (применения) персонализированного подхода к организации условий труда (при организации рабочего места учет

работодателем состояния здоровья, физических, физиологических, психологических, ментальных особенностей каждого работника);

интенсификация разработки современных нормативных решений по таким направлениям, как физиология производственной среды и психология производственной среды;

развитие превентивного подхода и повышение культуры в сфере обеспечения профессиональной безопасности и здоровья работников.

Для решения этих задач возможно использование различных подходов - законодательное урегулирование, диалог в рамках социального партнерства, поддержка идей социальной ответственности бизнеса, экономическое стимулирование.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – Ст. 2143.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 18.04.2018)// Собрание законодательства РФ. – 29.01.1996. – № 5. – Ст. 410.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 31. – Ст. 139.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 10. – Ст. 5.27.
6. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации» от 08 марта 2015г. № 21-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – № 11. – Ст. 227.
7. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//Российская газета. – № 153-154. – 12.08.1998.
8. Федеральный закон от 28.03.1998 № 52-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации»

Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// Российская газета. – № 67. – 07.04.1998.

9.Постановление Правительства РФ от 15.05.2006 № 286 (ред. от 13.06.2017) “Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” // Российская газета. – № 108. – 24.05.2006.

10.Приказ Минтруда России от 12.12.2013 № 736н (ред. от 26.10.2017) “Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая” // Российская газета. – № 65. – 21.03.2014.

11.Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых гражданами, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Вестник ВАС Российской Федерации. – 2002. – № 15.

2. Постановление высших судебных инстанций и материалы юридической практики

12.Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 816-О-О// Российская газета. – № 204. – 28.10.2009.

13.Постановление Верховного Суда РФ от 15 августа 2014 г. № 60-АД14-16 «Суд отменил принятые по делу об административном правонарушении за нарушение законодательства о труде и об охране труда судебные акты, поскольку при принятии указанных судебных актов суд необоснованно ухудшил положение лица, привлекаемого к административной ответственности» // Вестник ВАС Российской Федерации. – 2014. – № 9.

14.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 № 1 О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина// Российская газета. – №24. – 05.02.2010.

15.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний// Российская газета. – № 57. – 18.03.2011.

16.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда// Российская газета. – № 29. – 08.02.1995.

17.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 № 1 О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина// Российская газета. – № 24. – 05.02.2010.

18.Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2017 № 4-КГ17-27 [Электронный ресурс] // www.consultant.ru

19.Судебное решение Саратовского областного суда от 27 марта 2018г. по делу № 21-229/2018 [Электронный ресурс] // www.consultant.ru

20.Судебное решение Благовещенского городского суда от 23 марта 2018г. по делу 2а-2666/2018 [Электронный ресурс] // www.consultant.ru

3. Литература

21.Абрамович, С.А. Дисциплинарная и материальная ответственность / С. А. Абрамович, ред. К. Л. Томашевского. – Минск: Агентство В.Гревцова. – 2007. – 252 с.

22.Акопов, В.И. 445 актуальных вопросов по судебной медицине / В.И. Акопов. – М.: Юрайт, 2015. – 416 с.

23.Акопов, В.И. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью / В.И. Акопов. – М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2016. – 96 с.

24.Андреев, Е.И. Ответственность государства за причинение вреда. Цивилистические аспекты / Е.И. Андреев. – М.: Юридический центр, 2013. – 384 с.

25.Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников / А.Л. Анисимов. – М.: Деловой двор, 2016. – 320 с.

26.Арустамов, Э.А. Охрана труда в торговле / Э.А. Арустамов. – М.: Академия, 2017. – 160 с.

27.Астахов, П.А. Как возместить моральный ущерб и причиненный здоровью вред / П.А. Астахов. – М.: Компания Класс Юнитекс, 2015. – 272 с.

28.Белицкая, А.В. Комментарий к Федеральному Закону «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров и о порядке возмещения такого ущерба, причиненного при перевозках пассажиров метрополитеном» / А.В. Белицкая. – М.: Юстицинформ, 2015. – 144 с.

29.Богомолова, И.Н. Определение степени тяжести вреда здоровью. Применение правил и медицинских критериев. Ответы на вопросы / И.Н. Богомолова. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. – 136 с.

30.Бугаенко, Н.В. Судебная практика по гражданским делам. Споры о защите прав потребителей: научно-практическое пособие / Н.В.Бугаенко, М.В.Кратенко. – М.: Юстицинформ, 2013. – 392 с.

31. Гиль, Е. Механизм возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью полицейского / Е. Гиль. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 152 с.

32. Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного гражданина и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. – М.: Проспект, 2016. – 944 с.

33. Голощапов, С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР./ Голощапов С.А. – М.: Юрид. лит., 1982. – 200 с.

34. Григонис, Э.П. Ответственность за преступления, совершаемые медицинскими гражданами / Э.П. Григонис. – М.: СпецЛит, 2017. – 160 с.

35. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Велби, Проспект. – 2008. – 272 с.

36. Дейнего, Ю.Г. Основы борьбы за живучесть судна и обеспечения безопасности на море / Ю.Г. Дейнего. – М.: Моркнига, 2016. – 88 с.

37. Егорова, О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. – М.: Проспект, 2013. – 248 с.

38. Клевно, В.А. Нормативные правовые документы, регулирующие порядок определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека / В.А. Клевно. – М.: РИО ФГУ РЦСМЭ Минздравсоцразвития России, 2009. – 64 с.

39. Клевно, В.А. Определение степени тяжести вреда здоровью. Применение Правил и Медицинских критериев. Ответы на вопросы / В.А. Клевно. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. – 136 с.

40. Клевно, В.А. Судебно-медицинская экспертиза вреда здоровью / В.А. Клевно. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015. – 304 с.

41. Клевно, В.А. Экспертиза вреда здоровью. Психическое расстройство, заболевание наркоманией либо таксикоманией / В.А. Клевно. – М.: Норма, Инфра-М, 2015. – 176 с.

42.Клочков, М.А. Материальная ответственность работодателя перед гражданином. Теоретические и практические аспекты / М.А. Клочков. – М.: Проспект. – 2016. – 224 с.

43.Косырев, О.А. Совершенствование охраны труда на основе концепции профессионального риска (интегрированная система оценки профессиональных рисков) / О.А. Косырев, А.В. Москвичев, Н.И. Симонова // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. – 2016. – №11. – С. 12–25.

44.Крыжановская, А.А. Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный в связи с использованием сложных программных продуктов / А.А. Крыжановская. – М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2016. – 160 с.

45.Ловчева, М.В. Делопроизводство в кадровой службе / М.В. Ловчева. – М.: Проспект, Гос. ун-т управления, 2015. – 80 с.

46.Медведев, И.Р. О науке гражданского процесса. Ответственность сторон за ложные объяснения в суде / И.Р. Медведев. – М.: Wolters Kluwer, 2016. – 304 с.

47.Михайленко, О.В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти. Теоретические аспекты и проблемы ее реализации на практике / О.В. Михайленко. – М.: Wolters Kluwer, 2017. – 352 с.

48.Несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания. Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. – М.: Издание, 2016. – 80 с.

49.Несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания. Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. – М.: Логопринт, 2013. – 64 с.

50.Олейникова, А. В. Предупреждение и возмещение производственного вреда, причиненного работнику : [монография] / А. В. Олейникова. — Минск: Ред. ж-ла «Юстиция Беларуси», 2010. – 198 с.

51.Остроумов, Н.Н. Договор перевозки в международном воздушном сообщении / Н.Н. Остроумов. – М.: Статут, 2016. – 272 с.

52.Остроумов, Н.Н. Экспертиза вреда здоровью. Утрата общей и профессиональной трудоспособности / Н.Н. Остроумов. – М.: Норма, Инфра-М., 2015. – 320 с.

53.Петров, А.Я Охрана труда – институт современного трудового права России и его совершенствование / А.Я Петров // Законодательство и экономика. – 2008. – № 9. – С. 91–101.

54.Рипинский, С.Ю. Имущественная ответственность государства за вред, причиняемый предпринимателям / С.Ю. Рипинский. – М.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2014. – 256 с.

55.Рыжаков, А.П. Возмещение вреда, причиненного преступлением / А.П. Рыжаков. – М.: Дело и Сервис, 2015. – 128 с.

56.Семенов, В.И. Избранные труды / В.И. Семенов. – Минск: Ред. ж-ла ПТП, 2009. – 356 с.

57.Серегина, Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2015. – № 11. – С. 95–106.

58.Слесарев, С. Моральный вред / С. Слесарев // Журнал российского права. – 2016. – № 1. – С. 5–16.

59.Спор о возмещении вреда здоровью (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. – 2017. – С. 102- 118.

60.Тихомиров, М.Ю. Защита прав работников при увольнении: Практическое пособие / М.Ю. Тихомиров. – М.: Издание, 2016. – 96 с.

61.Тураходжаев, Т.П. Ответственность за вред, причиненный чрезвычайными ситуациями / Т.П. Тураходжаев, М. Рыбкина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 196 с.

62. Туршук, Л. Ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью человека / Л. Туршук. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 184 с.