Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОХРАНА ТРУДА: ПОНЯТИЕ И ПРАВОВАЯ ОСНОВА 7

§ 1. Государственная политика и требования в области охраны труда 7

§ 2. Обязанности и права сторон трудового договора по обеспечению безопасных условий и охраны труда 14

§ 3. Организация охраны труда 28

ГЛАВА 2. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ 38

§ 1. Понятие и субъекты правоотношений, возникающих при несчастном случае на производстве 38

§ 2. Порядок и оформление расследования несчастных случаев на производстве, их учет 47

§ 3. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве 74

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 77

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 81

# ВВЕДЕНИЕ

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, которые образуют механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст. 37 Конституции РФ[[1]](#footnote-1)).

За последние годы в результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативных правовых актов по охране труда (или непосредственно связанных с охраной труда) в стране сформирована правовая база охраны труда работников организаций. В том числе определены содержание прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателей.

Положения ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены базируются на многочисленных международно-правовых нормах. Так, право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, закреплено в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.[[2]](#footnote-2)

Тем не менее, состояние охраны труда во многих производственных организациях продолжает оставаться неблагополучным. По выборочным данным Госкомстата России в 2003 г. численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, составила 27,7% от числа обследованных.

Как свидетельствуют многочисленные наблюдения, нарушение требований охраны труда происходит в основном по вине представителей администрации. Многие из них имеют весьма слабое представление о своих обязанностях в области охраны труда работников, несмотря на то, что за нарушение указанных обязанностей на них возлагается дисциплинарная, административная, гражданско-правовая и даже уголовная ответственность.

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

**Степень научной разработанности проблемы.** Понятие охраны труда широко используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Отдельные стороны проблемы охраны труда неоднократно рассматривались в правовой науке. Общетеоретические аспекты охраны труда и проблем, связанных с несчастными случаями на производстве в последнее разрабатывали такие ученые, как Коршунов Е.Н., Кухаренко А.Ю., Куренной А.М., Соловьев А., Фролов О., Смык О., и другие.

В дипломной работе также используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права – Братчиковой Н.В., Анисимова Л.Н., Шептулиной Н.Н., Ситниковой Е., Селивановой Н., а также других авторов, комментарии к трудовому законодательству, учебники трудового права.

**Цель и задачи исследования** вытекают из актуальности и степени научной разработанности проблемы.

Целью представленной работы выступает комплексный теоретико-правовой анализ проблемы обеспечения охраны труда и правового регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве, проведенный по следующим направления:

* всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования охраны труда;
* рассмотрение проблем применения права в области обеспечения охраны труда и правового регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве в Российской Федерации.

В рамках данных направлений предполагается решить следующие задачи:

* выявить тенденции развития норм об охране труда;
* определить содержание и признаки охраны труда и правового регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве как правового института;
* проанализировать законодательство Российской Федерации в сфере охраны труда и правового регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве, судебную и административную практику;
* определить роль судебных органов в решении вопросов, связанных с обозначенной темой.

**Объект и предмет исследования** определяются тематикой работы, ее целью и задачами.

Объектом научного анализа настоящей работы являются охрана труда и регулирование правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве как теоретические категории и как правовое явление социальной действительности.

Предметная направленность определяется выделением и изучением, в рамках заявленной темы, нормативно-правовых источников как внутригосударственных, принятых на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, так и судебной практики.

**Методологической основой исследования** является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще– и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, методы правового моделирования, различные способы толкования права.

Данные методы позволили наиболее последовательно и полно рассмотреть различные аспекты охраны труда и регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве в рамках цели и задач исследования.

**Эмпирическая база исследования** построена на нормативном материале и судебной практике.

Нормативную основу составили: Конституция РФ, федеральное законодательство, затрагивающее вопросы охраны труда, законы субъектов РФ, положения международных договоров. Судебная практика представлена решениями федеральных судов.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток комплексного теоретико-правового анализа охраны труда и регулирования правоотношений, возникающих в результате несчастных случаев на производстве.

# ГЛАВА 1. ОХРАНА ТРУДА: ПОНЯТИЕ И ПРАВОВАЯ ОСНОВА

## § 1. Государственная политика и требования в области охраны труда

Правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, направленные на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, были определены ст. 37 Конституции РФ и Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»,[[3]](#footnote-3) (в дальнейшем – Основы).

При подготовке Трудового кодекса Российской Федерации (в дальнейшем – ТК РФ[[4]](#footnote-4)) в его раздел X «Охрана труда» практически без изменений были включены статьи 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 Основ, которые и образовали значительную часть правовых норм ТК РФ в области охраны труда, изложенные соответственно в его статьях 209, 211, 210, 219, 220, 216, 217, 218, 212, 214, 215, 221, 225, 226.

Нормы и правила по охране труда содержатся не только в разделе Х «Охрана труда» ТК РФ, но также в его главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», главе 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет» и т.д.

Охрана труда охватывает практически все отношения между работодателем и работником вплоть до оснащения его рабочего места, продолжительности рабочего дня, перерывов для отдыха, отпусков, обеспечения специальной одеждой и обувью, профилактическим питанием и т.д. и т.п.

При этом конкретные требования соблюдения охраны труда регламентируются различного рода нормативными актами – ГОСТами, санитарными и строительными правилами, другими нормативными документами, утверждаемыми уполномоченными на то органами государственной власти.

Для целей законодательства об охране труда используются (ст. 209 ТК РФ) следующие основные понятия:

– охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

– условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

– вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;

– опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;

– безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы;

– рабочее место – место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

– средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения;

– сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда;

– производственная деятельность – совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Такая унификация применяемых в Основах и ТК РФ понятий является непременным условием их правильного и единообразного применения как работодателями и работниками, так и органами государственного управления, судами и т.д. Вместе с тем, унификация понятий является условием разработки и единообразного применения государственных нормативных требований охраны труда.

Цель, стоящая перед законодательством в области охраны труда, – создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.[[5]](#footnote-5)

Для достижения такой цели, необходим механизм, посредством которого будет проводиться в жизнь весь комплекс мероприятий по созданию условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников. Для того, чтобы создать такой механизм, было необходимо выработать государственную политику (или хотя бы ее основные направления, как это предусмотрено (Ст. 210 ТК РФ) действий в области охраны труда и уполномочить соответствующие государственные и иные органы реализовать эту политику.

Основными направлениями государственной политики в части, касающейся непосредственно охраны труда работников, являются:

– принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

– государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

– подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

– установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.[[6]](#footnote-6)

Ст. 210 ТК РФ предусмотрено также, что реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.[[7]](#footnote-7)

Содержание и порядок утверждения государственных нормативных требований охраны труда раскрывается в ст. 211 ТК РФ.

1. Государственные нормативные требования охраны труда определяют правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников. Они устанавливаются:

– федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда, которые действуют на всей территории страны;

– законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, действующими на их территории.

2. Установлено, что указанные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и иного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

3. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

При применении положений ст. 211 ТК РФ следует иметь в виду порядок разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, приведенный в его ст. 6.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории РФ федеральных законов и иных нормативных правовых актов.[[8]](#footnote-8)

В свою очередь, органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению бюджетных расходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, только по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового нормативного акта по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ.

Если же закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

Правительство РФ постановлением от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»[[9]](#footnote-9) установило, что в РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Государственные нормативные требования охраны труда разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти в следующем порядке:

а) межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством труда и социального развития РФ;

б) отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующим федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ;

в) правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству в части государственных нормативных требований охраны труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ.

Разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.[[10]](#footnote-10)

Правительство РФ обязало федеральные органы исполнительной власти:

в) при разработке государственных нормативных требований охраны труда руководствоваться методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утверждаемыми Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

д) осуществлять издание нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и обеспечивать ими в установленном порядке заинтересованные организации.

Правительство РФ установило, что государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее, чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.[[11]](#footnote-11)

При изменении законодательства РФ об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в РФ государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

## § 2. Обязанности и права сторон трудового договора по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель, в частности, обязан обеспечить:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 215 ТК РФ);

– применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 221 ТК РФ);

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 219, 220 ТК РФ);

– режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ (ст. 189, 190 ТК РФ);

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ);

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (ст. 225 ТК РФ);

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

– в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;[[12]](#footnote-12)

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 227 – 231 ТК РФ);

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 222, 223 ТК РФ);

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Приведенные выше обязанности работодателя имеют целью обеспечить реализацию права работников на труд, отвечающий требованиям их безопасности и гигиены (ст. 219 ТК РФ). Практически это означает, что работодатель обязан обеспечить охрану труда в организационно-техническом, медицинском, гигиеническом, физиологическом, социальном и иных аспектах трудовой деятельности работников.[[13]](#footnote-13)

Обязанности работодателя конкретизируются в соответствующих статьях ТК РФ, других законодательных и иных нормативных правовых актах (в том числе в локальных нормативных актах, различного рода правилах, инструкциях по охране труда предприятий и организаций).

Кроме того, указанные обязанности работодателя находят отражение и наполняются определенным содержанием в связи с конкретными условиями производства и трудовой деятельности работников в соглашениях, периодически заключаемых между профсоюзами и объединениями работодателей, коллективных и трудовых договорах.[[14]](#footnote-14)

Согласно Закону Красноярского края «Об охране труда»[[15]](#footnote-15) работодатель имеет право:

– входить с предложениями в соответствующие органы управления охраной труда о разработке или изменении правил и норм по безопасности и гигиене труда;

– на информацию о состоянии условий и охраны труда от органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда по результатам проверок и обследований, проведенных в организации;

– на проведение органами государственного управления охраной труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда проверок и экспертиз с целью выявления в организации возможных источников производственной опасности;

– на обжалование решений органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда;

– на содействие органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда в организации работы по охране труда.

Согласно ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на:

– рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

– обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

– получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

– обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

– обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

– профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

– запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

– обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

– внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

– компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Положения ст. 212 и 219 ТК РФ – взаимозависимы: то, что является обязанностью работодателя, служит средством реализации права работников на безопасный труд. Если работодатель добросовестно выполняет свои обязанности, возложенные на него ст. 212 ТК РФ, он тем самым обеспечивает реализацию права работников на безопасный труд и – наоборот.[[16]](#footnote-16)

Профсоюзным комитетам организаций, контролирующим состояние охраны труда работников (ст. 370 ТК РФ) по ее отдельным направлениям, отраженным в разных статьях ТК РФ, в иных правовых актах, целесообразно периодически обращаться к положениям ст. 212 и 219 ТК РФ. Это позволит им контролировать исполнение работодателем его обязанностей в целом, не оставляя без внимания ни одну из них, их выполнение.[[17]](#footnote-17)

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (ст. 56, 57 ТК РФ), должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ и иными федеральными законами.[[18]](#footnote-18)

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ (ст. 157 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.[[19]](#footnote-19)

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.[[20]](#footnote-20)

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований (ст. 419 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

– беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

– запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

– изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

– расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

– предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

– направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

– отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

– запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

– выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

– привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

– выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.[[21]](#footnote-21)

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.[[22]](#footnote-22)

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, приводятся в ст. 419 ТК РФ. Согласно ей лица, виновные в нарушении указанных правовых актов, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке установленном федеральными законами.

1. Дисциплинарная ответственность. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности регламентируется ст.ст. 192 – 195 ТК РФ. Ст. 192 предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить в отношении этого работника следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Отметим, что в данном случае речь идет не об уставах организаций, а о тех уставах, которые утверждает Правительство РФ для работников организаций некоторых отраслей народного хозяйства, например, железнодорожного транспорта.[[23]](#footnote-23)

2. Административная ответственность. Привлечение работодателей и должностных лиц к такому виду ответственности осуществляется в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (далее КоАП РФ[[24]](#footnote-24)).

2.1. Согласно ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Порядок дисквалификации изложен в ст. 3.11 КоАП РФ.

2.2 Полномочиями по привлечению к административной ответственности наделены специальные органы государственного надзора и контроля (см. гл. 57 ТК РФ).

3. Уголовная ответственность. Согласно ст. 143 УК РФ[[25]](#footnote-25) нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Уголовная ответственность предусмотрена и за другие нарушения правил безопасности: за нарушение безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215 УК РФ), при ведении горных, строительных и иных работ (ст. 216 УК РФ), нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217 УК РФ), нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218 УК РФ), нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219 УК РФ).

Для того, чтобы уметь предотвратить воздействие на себя и своих коллег неблагоприятных факторов окружающей производственной среды, сохранив тем самым жизнь и здоровье, каждый работник должен соблюдать определенные правила.[[26]](#footnote-26)

Эти правила трансформированы ТК РФ в обязанности работника в области охраны труда. Согласно ст. 214 ТК РФ работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ);

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ);

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 213 ТК РФ).

Исполнит или не исполнит работник возложенные на него ст. 214 ТК РФ обязанности, зависит не только от него одного: работодатель должен создать для этого необходимые для работника условия.

1. Прежде чем заключить с работником трудовой договор при его поступлении на работу, необходимо выяснить, используя методы профессионального отбора, его пригодность к предстоящей трудовой деятельности, а также его способность адаптироваться к ее условиям, для чего используется испытательный срок при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ).

2. Основываясь на положениях ст. 57 «Содержание трудового договора» ТК РФ, трудовым договором целесообразно предусмотреть обязанность работника соблюдать действующие в организации правила охраны труда, в том числе и правила внутреннего трудового распорядка. Соблюдение трудового договора является обязательным для его сторон.

Тем самым на работника с его ведома и согласия возлагается определенная обязанность, которую он должен сознательно соблюдать, зная, что нарушение условий трудового договора является дисциплинарным проступком, за который может быть объявлено замечание, выговор, или даже последовать увольнение. Работника целесообразно поставить, в частности, в известность о том, что согласно подпункту «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий – являются основанием для его увольнения по инициативе работодателя.[[27]](#footnote-27)

Не будет лишним поставить работника в известность также о том, что в определенных случаях он может быть привлечен к иным видам ответственности в соответствии со ст. 419 ТК РФ.

3. Со своей стороны работодатель, основываясь на положениях ст. 189 «Дисциплина труда и трудовой распорядок организации» ТК РФ, обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организации, трудовым договором создавать условия необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Такие условия он создаст, если будет последовательно и полно исполнять свои обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенные на него ст. 212 ТК РФ.

4. Для того, чтобы работник был в состоянии реально соблюдать свои обязанности в области охраны труда, администрация со своей стороны обязана, в том числе, соблюдать его права на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 219 ТК РФ).

Работнику необходимо знать свои права с тем, чтобы при необходимости потребовать от работодателя их соблюдения. Знание прав позволит работнику обосновать и сформулировать его требования, доказав, что они основаны на положениях ТК РФ, иных правовых актах. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда.

5. Для того, чтобы все работники знали меру своей ответственности за нарушение правил по охране труда, в организации целесообразно утвердить в установленном порядке (ст. 8 ТК РФ) специальный локальный нормативный акт, определяющий такую ответственность.[[28]](#footnote-28)

При разработке локального нормативного акта, регламентирующего ответственность персонала за нарушение правил охраны труда, следует руководствоваться: ТК РФ, Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», Уголовным кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях, Гражданским кодексом РФ,[[29]](#footnote-29) уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми согласно ст. 189 ТК РФ.

## § 3. Организация охраны труда

Согласно ст. 216 ТК РФ государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.[[30]](#footnote-30)

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.[[31]](#footnote-31)

Полномочия исполнительных органов государственной власти по управлению охраной труда регламентируются статьями 5 и 6 Основ, а органов местного самоуправления – их статьей 7.

К полномочиям федеральных органов государственной власти законом отнесено правовое обеспечение и организация на этой основе проведения единой государственной политики в области охраны труда.

Это достигается, во-первых, путем разработки и доведения до соответствующих исполнительных органов законов и нормативных правовых актов, применение которых обеспечивает соблюдение требований государственной политики в области охраны труда нижестоящими органами государственной и муниципальной власти, специализированными на охране труда организациями и учреждениями, непосредственно предприятиями и организациями.

Во-вторых, проведение единой государственной политики в области охраны труда достигается за счет обеспечения взаимодействия вышеуказанных органов между собой, а также с профсоюзами, иными представительными органами работников.

В-третьих, проведение единой государственной политики в области охраны труда обеспечивается финансовыми ресурсами за счет средств федерального бюджета.[[32]](#footnote-32)

Органы государственной власти субъектов РФ управляют охраной труда в границах своих территорий. Исходя из своих потребностей, они принимают законодательные и иные нормативные правовые акты в области охраны труда, которые дополняют соответствующие федеральные акты. Таким образом, на этих территориях применяются, действуя параллельно или дополняя друг друга, как федеральные, так и местные нормативные правовые акты. Органы государственной власти субъектов РФ также осуществляют расходы на охрану труда за счет средств своих бюджетов.[[33]](#footnote-33)

Определяя полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области охраны труда, необходимо также руководствоваться положениями упомянутой выше ст. 6 ТК РФ.

Государственное управление охраной труда на территории Красноярского края осуществляется:

а) федеральными органами исполнительной власти в области охраны труда;

б) Советом администрации края непосредственно или по его поручению органом исполнительной власти края, ведающим вопросами охраны труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Красноярского края и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

С целью организации согласованных действий по реализации государственной политики в области охраны труда на территории края создается краевой межведомственный координационный совет по охране труда (далее – совет).

Совет действует на основе законодательства Российской Федерации, Закона Красноярского края «Об охране труда» и Положения о совете.[[34]](#footnote-34)

Основными задачами совета являются:

– определение приоритетных направлений по реализации государственной политики в области охраны труда на территории края;

– содействие в согласовании деятельности органов государственной власти края, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профсоюзов, их объединений, а также научно-исследовательских и общественных организаций по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;

– рассмотрение и подготовка предложений к проектам законов и иным нормативным правовым актам края в области охраны труда;

– заслушивание и обсуждение аналитической информации как о состоянии охраны труда на территории края в целом, так и по отдельным проблемам обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

– рассмотрение организационных вопросов и предложений объединений профсоюзов и работодателей по проблемам охраны труда;

– содействие повышению эффективности функционирования краевой системы управления охраной труда.

В соответствии со ст. 7 Основ органы местного самоуправления обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах своих полномочий, а также полномочий переданных им органами власти субъектов РФ в установленном порядке.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 августа 1995 г. «Об общих принципах местного самоуправления»[[35]](#footnote-35) субъекты РФ принимают законы о местном самоуправлении, основываясь на положениях указанного федерального закона. Этими региональными законами и определяются полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда. Вместе с тем, субъекты РФ вправе наделять органы местного самоуправления дополнительными полномочиями в области охраны труда, руководствуясь положениями статьи 6 Закона.

Согласно ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минтруд РФ своим постановлением от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»[[36]](#footnote-36) утвердил одноименные Рекомендации. Они разработаны в соответствии со статьей 12 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в целях оказания помощи работодателям в организации работы службы охраны труда.

На основе Рекомендаций в организациях, осуществляющих производственную деятельность (далее – организации), разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм.

В указанном акте даются рекомендации руководителю организации по созданию и организации работы Службы охраны труда (далее – Служба).

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

Контроль за деятельностью Службы осуществляют руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда. Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации.

Согласно ст. 217 ТК РФ, что нашло отражение в рекомендациях Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г., служба охраны труда, создается в организациях, осуществляющих производственную деятельность. Тем самым ст. 217 ТК РФ не обязывает руководителей организаций, не осуществляющих производственную деятельность, создавать службы охраны труда. Руководители таких организаций сами решают, создавать или не создавать такую службу.

Как следует из текста ст. 217 ТК РФ, руководители производственных организаций с численностью более 100 работников должны создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда.

В организации с численностью 100 или менее работников работодатель самостоятельно принимает решение, следует ли ему создавать такую службу или вводить должность специалиста по охране труда. Если же служба не будет создана и не введена должность специалиста по охране труда, работодатель должен заключить договор со специалистами или с организацией (организациями), оказывающими услуги в области охраны труда.[[37]](#footnote-37)

В тоже время в нормативах численности приводятся направления деятельности работников службы охраны труда:

– управление охраной труда;

– организация работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний;

– организация работы по проведению аттестации рабочих мест на соответствие их требованиям условий и охраны труда;

– организация пропаганды по охране труда;

– проведение вводного инструктажа;

– организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний требований охраны труда работников;

– планирование мероприятий по охране труда, составление статистической отчетности по установленным формам, ведение документации по охране труда;

– оперативный контроль за состоянием охраны труда в организации и ее структурных подразделениях;

– контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

– участие в реконструкции производства и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников организации;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Нельзя оставить без внимания тот факт, что Рекомендации определяют области совместной работы службы охраны труда с профкомом;

– служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии, в том числе, с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов;

– работники службы в своей деятельности руководствуются, в том числе, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми работодателем.

Заметим в связи с изложенным, что цель работы службы охраны труда определяется интересами работников. Поэтому профком заинтересован в ее успешной деятельности, чему он может реально содействовать. Исходя из этого, в Положении о службе целесообразно записать, что она осуществляет свою деятельность, в том числе, во взаимодействии с выборным профсоюзным органом организации. Формы такого взаимодействия определяют служба и профком в ходе совместной работы, исходя из ее конкретных направлений. Желательно также, чтобы профком принимал участие в планировании работы службы.

В Рекомендациях приводятся: основные задачи службы, ее функции, права работников службы и т. д.

Вместе с тем, в преамбуле Рекомендаций определено, что на их основе в организациях разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм.

В Гражданском кодексе РФ не дается определение понятия «организационно-правовая форма», но приводится перечень юридических лиц, обладающих различными организационно-правовыми формами: хозяйственные общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия и т.д.

Маловероятно, чтобы та или иная организационно-правовая форма хозяйствующего субъекта как-то влияла на положение о службе охраны труда. Трудовое законодательство в равной мере распространяется на работодателей и работников, независимо от того, какой организационно-правовой формой обладает работодатель. Если же последняя как-то влияет на содержание Положения о службе охраны труда, то это следовало прокомментировать в тексте Рекомендаций.[[38]](#footnote-38)

Неточность, вкравшуюся в текст, драматизировать не следует. Важно другое: каждая организация, осуществляющая производственную деятельность, в которой создана (создается) служба охраны труда, должна разработать и утвердить соответствующее Положение.

Как было отмечено выше, Минтруд России своим постановлением от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» утвердил одноименные Рекомендации, в которых определяются в общем виде задачи, стоящие перед службой охраны труда, и даются рекомендации по ее созданию и организации работы. Направления работы службы подробно в «Межотраслевых нормативах численности работников службы охраны труда в организациях», утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.[[39]](#footnote-39) Там же даются нормативы численности специалистов службы в зависимости от общего количества работников, а также работников занятых на тяжелых и связанных с вредными условиями труда работах.

По нашему мнению главное в постановлении Минтруда России от 22 января 2001 г. отнюдь не сами нормативы численности специалистов службы охраны труда. Они весьма условны, требуют значительной корректировки. Ценность указанного постановления заключается в том, что в нем, во-первых, подробно излагается содержание работы службы охраны труда, ее функции. Во-вторых, содержание этой работы распределено по направлениям, что открывает возможность обосновано определять структуру службы, – из каких функциональных подразделений она состоит. Это, в свою очередь, дает возможность осуществить подбор соответствующих специалистов для каждого подразделения службы, определить их состав и, наконец, численность с учетом Межотраслевых нормативов численности специалистов службы охраны труда.

Итак, не секрет, что главной фигурой всех трудовых отношений является работодатель. Именно от него зависит состояние охраны труда в организации. Поэтому обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда законодательство полностью возлагает на работодателя.

Охрана труда в соответствии с трудовым законодательством представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Вопросы охраны труда регулируются на сегодняшний день Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Основные положения этого закона продублированы в ТК РФ. Кроме того, существует довольно-таки большое количество нормативно-правовых актов, более подробно регламентирующих отдельные вопросы, связанные с охраной труда (аттестация рабочих мест, требования к вредным и опасным производствам и т.п.). В нашей стране также действует система государственных нормативных требований охраны труда. Ими устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Однако только установление требований, которые должны соблюдать работники и работодатели по охране труда, не достигло бы своей цели, если бы не были предусмотрены соответствующие меры ответственности за их несоблюдение. В настоящее время ответственность за нарушение требований охраны труда предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ и статьей 143 УК РФ.

# ГЛАВА 2. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

## § 1. Понятие и субъекты правоотношений, возникающих при несчастном случае на производстве

Статьей 184 Трудового кодекса установлено: если повреждение здоровья или смерть работника произошли из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, ему (или его семье) должен быть возмещен утраченный заработок (доход). Кроме того, возмещаются дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, если они связаны с повреждением здоровья. Если работник умер, его семье помимо утраченного дохода возмещаются расходы на погребение.

Система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в России действует с января 2000 г. Она введена Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[40]](#footnote-40) (далее – Закон). Эта система гарантирует возмещение вреда застрахованным лицам, если они повредили здоровье и утратили трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания.

Кто относится к застрахованным лицам? В первую очередь граждане, работающие по трудовым договорам. Кто является в данном случае работодателем – организация, частный предприниматель или другое физическое лицо, значения не имеет. По отношению к работникам все они являются страхователями. В рамках Закона № 125-ФЗ к застрахованным относятся лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду. И, наконец, застрахованными являются граждане, работающие по гражданско-правовым договорам (договорам подряда, оказания услуг и т.п.). Но только при условии, что на основании этих договоров за них уплачиваются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

«В соответствии со статьями 20 и 22 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет обязательных страховых взносов страхователей, которые уплачиваются вне зависимости от других взносов на социальное страхование.

Вместе с тем согласно статье 5 названного выше Федерального закона № 125-ФЗ обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица, выполняющие работу на основе трудового договора (контракта) или на основании гражданско-правового договора, заключенного со страхователем».[[41]](#footnote-41)

При наступлении страхового случая у застрахованного возникает право на страховое обеспечение. Об этом сказано в ст. 3 Закона № 125-ФЗ. Страховой случай – это несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, которые повлекли за собой повреждение здоровья застрахованного лица, подтвержденное в установленном порядке.

«Под страховщиком понимается Фонд социального страхования Российской Федерации.

В качестве страхователя рассматривается юридическое лицо любой организационно – правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан Российской Федерации) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с пунктом 1 статьи 5 данного Федерального закона (статья 3).

В главе III Федерального закона определены права и обязанности субъектов страхования.

В частности, в обязанности страховщика входит аккумулирование капитализированных платежей в случае ликвидации страхователя (подпункт 10 пункта 2 статьи 18).

Страхователь несет ответственность за неисполнение возложенных на него Федеральным законом обязанностей по своей регистрации (перерегистрации) у страховщика, своевременную и полную уплату страховых взносов, а также за своевременную и полную уплату страховых выплат застрахованным, назначенных страховщиком.

При задержке уплаты страхового взноса страхователь уплачивает страховщику пеню в размере 0,5 процента суммы страхового взноса за каждый день просрочки после окончания периода, за который должен быть уплачен страховой взнос (абзацы 1 и 2 пункта 1 статьи 19).

Задолженность по страховым взносам, начисленная пеня взыскиваются страховщиком со страхователя – юридического лица в бесспорном порядке, со страхователя – физического лица на основании решения суда (абзац 5 пункта 1 статьи 19)».[[42]](#footnote-42)

Несчастный случай на производстве – это событие, в результате которого человек получил увечье или другое повреждение здоровья, выполняя свои трудовые обязанности. Такое событие может произойти как на территории страхователя, так и за ее пределами. Несчастным случаем в рамках Закона № 125-ФЗ также признается событие, которое произошло во время следования на работу или с работы на транспорте работодателя. Если работник пострадал, когда ехал на работу или с работы на общественном или личном транспорте, такой случай не признается страховым. В подобной ситуации период временной нетрудоспособности оплачивается работнику по общим основаниям.

Как правило, несчастный случай – это кратковременное воздействие на работника какого-либо вредного фактора, которое влечет за собой травму. Воздействие может быть механическим (рана, ушиб), химическим, термическим (ожог, обморожение) и т.д. Травма может быть получена в результате аварии, взрыва, другой чрезвычайной ситуации, поломки механизма, может быть нанесена другим человеком, животным и т.д. Но для признания несчастного случая страховым событием обязательно должна быть причинно-следственная связь травмы с выполнением пострадавшим обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

«4 сентября 2001 г. Семин С.В. и другой работник ООО «Автострада» Абызов Е.И., находясь в командировке на рембазе ООО «Автострада», утром получили задание от зам. директора на ремонт закрепленных за ними автомобилей, в 16 часов 30 минут они должны были закончить ремонт и выехать на линию.

Семин и Абызов приступили к ремонту, будучи трезвыми, по окончании ремонта Семин С.В. предложил съездить за водкой на автомобиле, закрепленном за Абызовым Е.И., на что тот согласился.

Приблизительно в 13 часов 45 минут зам. директора и механик обнаружили отсутствие автомобиля и водителей Семина С.В. и Абызова Е.И. Около 16 часов неизвестный мужчина сообщил о ДТП с автомашиной «Татра». Водитель Семин С.В. погиб, установлено наличие этилового спирта в крови и в моче. Водитель Абызов Е.И. получил телесные повреждения; находился в алкогольном опьянении. По результатам несчастного случая был составлен акт № 1 о несчастном случае на производстве и акт о расследовании группового несчастного случая на производстве.

Указанные в акте обстоятельства несчастного случая представителем истицы не оспаривались.

30.11.2001 вдова Семина С.В. – истица Семина Л.В. обратилась к государственному учреждению – Рязанскому региональному отделению Фонда социального страхования Российской Федерации с заявлением о назначении ее несовершеннолетней дочери Семиной М.С., 1994 г. рождения, находившейся на иждивении Семина С.В., страховых выплат, однако ей было отказано в назначении выплат, поскольку в акте о несчастном случае указано, что Семин С.В. погиб, не выполняя своих должностных обязанностей.

Поскольку исследованными в судебном заседании доказательствами бесспорно установлено, что в момент ДТП, в результате которого погиб Семин С.В., он не исполнял свои трудовые обязанности и не действовал в интересах работодателя, управляя самовольно взятым автомобилем, не закрепленным за ним, оснований для отнесения произошедшего с ним несчастного случая к несчастным случаям на производстве не имеется, в связи с чем иск Семиной Л.В. о взыскании с государственного учреждения – Рязанского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации в пользу ее несовершеннолетней дочери Семиной М.С. единовременной и ежемесячной страховых выплат в связи с гибелью Семина С.В., а также пени за задержку выплат удовлетворению не подлежит».[[43]](#footnote-43)

Факт несчастного случая на производстве должен быть подтвержден документально. По каждому такому случаю проводится расследование. Порядок расследования несчастного случая на производстве определен ст. 229 Трудового кодекса. Отсутствие документов влечет отказ в назначении страховых выплат.

Так, «в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса РФ для расследования тяжелого несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек, в состав которой включается государственный инспектор труда.

Работодатель, образуя комиссию, утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

Согласно п. 4 акта о несчастном случае на производстве расследование обстоятельств получения травмы Шамхаловой производилось зав. диспансерным отделением РПБ Каримулаевым А.К. и председателем месткома профсоюза Ахмедовым.

Следовательно, акт по ф. Н-1 составлен некомиссионно и юридической силы не имеет.

Далее, в целях расследования тяжелого несчастного случая на производстве подготавливаются следующие документы:

– приказ работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

– планы, эскизы, схемы места происшествия;

– протоколы опроса очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших и др. документы.

Ни одного из перечисленных выше документов в Фонд представлено не было. Согласно п. 1 ст. 22 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» основанием для назначения и выплаты страхового обеспечения застрахованному лицу является наступление документально подтвержденного страхового случая.

При таких обстоятельствах нельзя согласиться, что несчастный случай с Шамхаловой Б.Т. произошел при исполнение трудовых обязанностей, поэтому в соответствии со ст. 231 Трудового кодекса РФ акт формы Н-1, составленный 03.10.2003, следует признать недействительным».[[44]](#footnote-44)

Порядок расследования несчастных случаев на производстве зависит от степени их тяжести, которая определяется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 г. № 160 «Об утверждении Схемы определения несчастных случаев на производстве».[[45]](#footnote-45)

В соответствии с указанной Схемой:

1) По степени тяжести несчастные случаи на производстве подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие.

Квалифицирующими признаками тяжести несчастного случая на производстве являются:

- характер полученных повреждений и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также усугубление имеющихся и развитие хронических заболеваний;

- длительность расстройства здоровья (временная утрата трудоспособности);

- последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности, степень утраты профессиональной трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

К легким несчастным случаям на производстве относятся повреждения, не являющиеся тяжелыми.

3) Врачи скорой и неотложной помощи, а также любые другие медицинские работники, оказывающие пострадавшему первую медицинскую помощь, не дают заключения о тяжести повреждения. В их компетенцию входит только определение характера дальнейшего лечения пострадавшего (амбулаторное или стационарное), а также констатация летального исхода.

4) Заключение о степени тяжести производственной травмы дают по запросу работодателя или председателя комиссии по расследованию несчастного случая на производстве клинико-экспертные комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего в срок до 3-х суток с момента поступления запроса. Это заключение в обязательном порядке также оформляется в выписном эпикризе независимо от характера проведенного лечения.

5) Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется в соответствии с Положением «О порядке установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23.04.94 № 392.

Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[46]](#footnote-46) было признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 23 апреля 1994 г. № 392 «Об утверждении Положения о порядке установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Как следует из приведенного текста Приказа Минздрава РФ от 24.02.2005 г. № 160, несчастные случаи на производстве по степени тяжести подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие. Однако в тексте ст. 227 – 231 ТК РФ, регламентирующих порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, о легких несчастных случаях прямо не говорится. Лишь в ст. 229 указано, что расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

В указанных статьях ТК РФ акцент сделан на изложении порядка расследования и учета групповых, тяжелых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом. О расследовании и учете легких несчастных случаев в них практически ничего не говорится.

Для того чтобы найти основание заполнить этот пробел в ТК РФ, было использовано положение ст. 229 ТК РФ, согласно которому порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и особенностях расследования несчастных случаев на производстве»[[47]](#footnote-47) Минтруд РФ утвердил Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях,[[48]](#footnote-48) которым, в том числе, уточняются положения ТК РФ в части расследования и учета легких несчастных случаев.

Уровень производственного травматизма и профзаболеваемости существенно отличается по отраслям. Так, наибольшее количество несчастных случаев зарегистрировано в сельском хозяйстве (14%), далее следуют машиностроение и металлообработка (12%), лесная и деревообрабатывающая промышленность (8%), пищевая (5%), угольная (4%), химическая промышленность и черная металлургия (по 2%), электроэнергетика и нефтеперерабатывающая промышленность (по 1%). Профессиональным заболеваниям и острым отравлениям в 2003 г. в наибольшей степени были подвержены работники угольной промышленности (14,4%), машиностроения и металлообработки (11%), сельского хозяйства (7,2%), черной металлургии (2,9%). В химической промышленности этот показатель составил 2,2%, в цветной металлургии – 1,5%, в лесной и деревообрабатывающей промышленности – 1,3%.[[49]](#footnote-49)

При регистрации региональное отделение Фонда (филиал регионального отделения Фонда) определяет страхователю класс профессионального риска для установления размера страхового тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, исходя из класса профессионального риска видов экономической деятельности страхователей. Под профессиональным риском понимается вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору, а под классом профессионального риска – уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию по видам экономической деятельности страхователей (ст. 3 Закона № 125).

## § 2. Порядок и оформление расследования несчастных случаев на производстве, их учет

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве регламентируется статьями 227 – 231 Главы 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда» ТК РФ.

Минтруд РФ, как это было показано выше, в соответствии со ст. 229 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 принял постановление от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

Указанным постановлением Минтруд РФ утвердил:

- формы документов (формы 1-9), необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (далее по тексту – Положение).

Положение определяет особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, поэтому необходимо знать область, сферу его действия, а также в каких случаях его необходимо применять.[[50]](#footnote-50)

Перечень отдельных отраслей и организаций, занятых в них работников, несчастные случаи с которыми расследуются в соответствии с правилами, установленными не только ст. 227 – 231 ТК РФ, но и Положением, приводятся в его пунктах 9 – 16. При расследовании несчастных случаев, происшедших с лицами, не занятыми в указанных в пунктах 9 – 16 отраслях и организациях, Положение не применяется.

Что же касается форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утвержденных упомянутым выше постановлением Минтруда РФ от 24 декабря 2002 г. № 73, то они применяются всегда, т.е. независимо от того, действует или не действует в каждом отдельном случае Положение.

Положение устанавливает с учетом статей 227 – 231 ТК РФ и особенностей отдельных отраслей и организаций обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей – физических лиц с различными категориями работников (граждан).

В ст. 227 ТК РФ приводится круг работников, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету; дается определение таких случаев; приводятся обстоятельства, при которых происшедшие с работниками несчастные случаи подлежат расследованию и учету как несчастные случаи на производстве.

Абзацем 1 ст. 227 ТК РФ определено, что расследованию и учету в соответствии с его главой 36 подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица. Однако далее по тексту указанной статьи приводятся различные ограничения и уточнения, противоречащие, по нашему мнению, положениям абз. 1.

По тексту статьи приводится лаконичный и явно не исчерпывающий перечень лиц, которые относятся к указанным в абз. 1 работникам. Как следует из текста статьи, – это лица, выполняющие работу в данной организации или у работодателя – физического лица по трудовому договору, студенты и учащиеся, проходящие производственную практику, заключенные, привлекаемые к труду администрацией организации, а также другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Однако не все работники, работающие по трудовому договору как в организации, так и у индивидуального предпринимателя, участвуют в производственной деятельности.

К ним, в частности, относятся часть младшего обслуживающего персонала, работники бухгалтерских и финансовых служб и др. Согласно смыслу ст. 227 ТК РФ несчастные случаи, происшедшие с указанными работниками расследованию и учету не подлежат.

Также не подлежат расследованию и учету и несчастные случаи, происшедшие с лицами, не являющимися работниками данного работодателя. К ним, в частности, относятся руководители производственной практики студентов и учащихся, работающих в учреждениях образования, служащие контрольных органов и надзорных органов, находящихся в момент несчастного случая на территории организации, индивидуального предпринимателя и т.д.[[51]](#footnote-51)

Жизненные коллизии, которые могут последовать при скрупулезном применении положений ст. 227 ТК РФ, свидетельствуют о том, что ее текст нуждается в дальнейшем совершенствовании. В принципе необходимо, чтобы действие федерального закона распространялось на всех граждан, находящихся в момент происшедшего с ними несчастного случая на территории организации или индивидуального предпринимателя с их ведома и согласия.

Вопрос о том, подлежит ли пострадавший обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, застрахован ли он в установленном порядке, значения не имеет. Важно, чтобы из факта происшедшего с ним несчастного случая были сделаны соответствующие выводы администрацией организации, индивидуальным предпринимателем и приняты меры по предотвращению несчастных случаев в дальнейшем.[[52]](#footnote-52)

Согласно ст. 227 ТК РФ расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, острое отравление, утопление, тепловой удар, поражение электрическим током и т.д., т.е. повреждение здоровью человека или его смерть.

Иначе изложено понятие несчастного случая в п. 3 указанного выше Положения.

Расследованию в порядке, установленном статьями 228 и 229 ТК РФ и указанным Положением (далее – установленный порядок расследования), подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в том числе причиненные другими лицами, включая: тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током (в том числе молнией); укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушение зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, и иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшие за собой необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть.

В связи с текстом п. 3 Положения обратим внимание читателей на то обстоятельство, что по смыслу он расходится с текстом ч. 3 ст. 227 ТК РФ, согласно которой расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве травмы, острые отравления, тепловые удары, ожоги и другие повреждения здоровья человека.

Согласно же указанному п. 3 расследованию в порядке, установленном ст. 228 и 229 ТК РФ и Положением, подлежат не сами повреждения здоровья людей, а события, в результате которых работниками и другими лицами были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы).

С точки зрения существа вопроса позиция, изложенная в п. 3, представляется более правильной. Мало установить факт травмирования человека и соответствующим образом его квалифицировать. Это дело врачей, но для этого нет необходимости создавать комиссию по расследованию несчастного случая. Задача комиссии в том и заключается, чтобы установить и исследовать само событие несчастного случая, его причинно-следственные связи.

Вернемся к тексту абз. 1 ст. 227 и обратим внимание на тот факт, что авторы Положения интерпретируют его по своему.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями статьи 230 ТК РФ и Положения как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвующие в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (далее – несчастные случаи на производстве).

Как видим, перечень работников, несчастные случаи которых расследуются и учитываются в установленном порядке, расширен, поскольку в абз. 1 ст. 227 ТК РФ он приведен недостаточно последовательно.

Если в абз. 1 ст. 227 ТК РФ говорится, что расследованию и учету подлежат «несчастные случаи на производстве», то согласно п. 3 Положения расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются несчастные случаи «как связанные с производством».[[53]](#footnote-53)

В приведенном фрагменте п. 3 Положения учтены законные интересы работников и других граждан, необоснованно лишенных согласно тексту ст. 227 ТК РФ права на расследование и учет происшедших с ними несчастных случаев, и значит, на возмещение причиненного им вреда в виде страхового возмещения и др.

Авторы Положения сделали к приведенному выше фрагменту п. 3 Положения примечание:

Содержание понятия «несчастный случай на производстве» соответствует стандартному международному термину «профессиональный несчастный случай». Возможно, речь идет о том, что давно пора заменить термин «несчастный случай на производстве» на общепризнанный в странах с развитой рыночной экономикой международный стандартный термин.

Если же внимательнее присмотреться к указанному фрагменту п. 3, то можно признать, по нашему мнению, что авторы Положения при его изложении руководствовались международным термином, интерпретируя, таким образом, тексты статей 227 – 231 ТК РФ.

Положение разработано в соответствии со ст. 229 ТК РФ и постановлением (поручением) Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и особенностях расследования несчастных случаев на производстве».

Однако, как было показано выше на примерах, – а перечень таких примеров можно продолжить по тексту Положения, – его авторы превысили данные им полномочия. Оно регламентирует не только особенности расследования и учета несчастных случаев на производстве, но и одновременно трансформирует отдельные положения ТК РФ.

На это обстоятельство обратил внимание Ю.Н. Коршунов:

«....Положение вышло за рамки поручения, и оно регулирует не только особенности расследования несчастных случаев в отдельных отраслях и организациях, но, по сути, является самостоятельным документом, призванным действовать параллельно с Кодексом».[[54]](#footnote-54)

Значительный практический интерес представляет вопрос – на каких физических лиц и работодателей распространяется действие Положения? Перечень указанных лиц приведен в п. 2 Положения. В него вошли 14 категорий: работодатели – физические лица, руководящие работники организаций, работники и т.д., вплоть до психических больных, получающих лечение в психиатрических (психоневрологических) учреждениях, привлекаемых к труду в порядке трудотерапии в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Круг лиц, вошедших в Перечень, значительно шире краткого перечня, приведенного в ст. 227 ТК РФ.

Расследование и учет несчастных случаев, происшедших с приведенными в Перечне лицами, проводится в соответствии с требованиями Положения, установленными с учетом статей 227 – 231 ТК РФ.

При прочтении приведенного в п. 2 Перечня возникает очередной вопрос, – почему в нем перечислены как руководители организаций, работодатели – физические лица, так и работники, хотя их роль при расследовании несчастных случаев различна? Первые обязаны проводить расследование и учет несчастных случаев, а вторые являются объектами расследования и учета этих случаев.

Видимо, здесь речь идет о том, что указанные руководители при расследовании несчастных случаев с перечисленными в Перечне работниками, иными лицами, привлекаемыми к труду у данного работодателя, обязаны руководствоваться Положением.

В п. 2 приводится ссылка на некоторые отрасли (организации), на которые распространяется действие Положения. К ним относятся: учебные заведения профессионального образования различного уровня, места лишения свободы, аспирантура и докторантура, психиатрические (психоневрологические) учреждения.

Далее по тексту Положения регламентируются особенности организации и проведения расследования несчастных случаев с профессиональными спортсменами (п. 13), работниками воздушного, железнодорожного, автомобильного, водного транспорта (п. 15) и т.д.

Острые профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.[[55]](#footnote-55)

Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве регламентируются ст. 228 ТК РФ:

1) При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с главой 36 ТК РФ;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.[[56]](#footnote-56)

2) При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить о нем соответствующим государственным и профсоюзным органам по приведенному в ст. 228 ТК РФ перечню.

3) Согласно ст. 228 ТК РФ о случае острого отравления работодатель (его представитель) сообщает (наряду с другими органами) в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора. Под острым отравлением (профессиональным заболеванием) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.[[57]](#footnote-57)

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Правительство РФ постановлением от 15 декабря 2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» утвердило Положение, которым установлен порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.

Одновременно Правительство РФ поручило Минздраву РФ давать разъяснения по применению указанного Положения. Во исполнение этого поручения Минздрав РФ приказом от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»[[58]](#footnote-58) утвердил инструкцию о порядке применения названного Положения и формы документов, применяемых при расследовании и учете профессиональных заболеваний.

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

Положением определены:

- Порядок установления наличия профессионального заболевания;

- Порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания;

- Порядок оформления Акта о случае профессионального заболевания.

- Перечень профессиональных заболеваний, опасных веществ и производственных факторов, а также видов работ, способствующих возникновению профессиональных заболеваний, приводится в Списке профессиональных заболеваний, утвержденном приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90.[[59]](#footnote-59) К Списку прилагается Инструкция по его применению, согласно которой, в частности:

1) Список профессиональных заболеваний является основным документом, который используется при установлении диагноза профессионального заболевания, связи его с выполняемой работой или профессией, при решении вопросов экспертизы трудоспособности, медицинской и трудовой реабилитации, а также при рассмотрении вопросов, связанных с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья.

2) В Список включены заболевания, которые вызваны исключительно или преимущественно действием вредных, опасных веществ и производственных факторов.

3) К острым профессиональным заболеваниям (отравлениям, о которых идет речь в ст. 228 ТК РФ) относятся формы, развившиеся внезапно, после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных и опасных производственных факторов, интенсивность которых значительно превышает предельно допустимые концентрации и уровни.

4) Работодатель – физическое лицо и представитель работодателя – юридического лица, руководствующиеся наряду со ст. 228 ТК РФ указанным выше Положением, должны также учесть в своей практической деятельности его пункты 36, 37, 39 и 40.

Согласно ст. 228 ТК РФ работодатель обязан обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учет в соответствии с главой 36 ТК РФ. В свою очередь, обязанности работодателя по расследованию несчастных случаев регламентируется ст. 229 ТК РФ.

В ней приводятся различные обязанности работодателя и комиссии по расследованию несчастного случая, которые в тексте статьи тематически не выделены, не распределены по соответствующим пунктам, что создает для читателя определенные неудобства.

В общем виде при расследовании несчастного случая работодатель и указанная комиссия должны исполнить следующие обязанности.

1) Работодатель должен создать комиссию по расследованию несчастного случая. При этом состав комиссии и сроки ее работы зависят от вида несчастного случая (легкий, тяжелый, групповой, со смертельным исходом), и количества пострадавших, а в некоторых случаях от отраслевой принадлежности организации. В этих случаях вступает в действие упомянутое Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Создание комиссии, ее состав и сроки работы регламентируются частями 1 – 18 ст. 229 ТК РФ.

2) Комиссия обязана исполнить свои функции в соответствии с частями 19, 24, 25 ст. 229 ТК РФ.

3) Работодатель должен обеспечить работу комиссии в организационном и техническом отношениях – части 20 и 21 ст. 229 ТК РФ.

4) Работодатель и комиссия должны подготовить определенные документы в целях обеспечения расследования группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом – части 22, 23 ст. 229 ТК РФ.

5) Провести непосредственно расследование несчастного случая.

Что же касается упомянутого Положения, то в нем содержатся разъяснения по порядку расследования несчастных случаев в отдельных отраслях и организациях, основанные на тексте ст. 229 ТК РФ. Эти разъяснения приводятся:

- в его Разделе II «Особенности формирования комиссий по расследованию несчастных случаев, происшедших в отдельных отраслях и организациях с отдельными категориями работников (граждан)» (п. 8 – 18);

- в его Разделе III «Особенности проведения расследования несчастных случаев, происшедших в организациях и у работодателя – физического лица» (п. 19 – 25).

Как видим, в Положении вопросы создания комиссии и вопросы расследования несчастных случаев отделены друг от друга, что представляется вполне обоснованным.

Рассмотрим обязанности работодателя и комиссии при расследовании несчастного случая согласно ст. 229 ТК РФ в последовательности, приведенной выше.

Для расследования несчастного случая своим приказом (распоряжением) незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В ее состав включаются специалисты по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.[[60]](#footnote-60)

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе (ч. 1 и 2 ст. 229 ТК РФ).

Из приведенного текста, во-первых, следует, что комиссия не создается при расследовании несчастного случая, происшедшего у работодателя – физического лица. Т.е. не создается специальный орган, наделенный определенными полномочиями, располагающий достаточным количеством специалистов по охране труда, в состав которого входят представители профсоюза, уполномоченный по охране труда. Это обстоятельство вызывает большие сомнения в способности работодателя – физического лица и еще двух лиц, принимающих участие в расследовании несчастного случая, провести его достаточно квалифицированно и объективно, учитывая к тому же, что указанный работодатель является в известном смысле заинтересованным лицом.

Не вызывает сомнения, что комиссия в приведенном в ст. 229 ТК РФ составе создается на практике при тяжелых, групповых и несчастных случаях со смертельным исходом: их невозможно скрыть. Иное дело легкие несчастные случаи, не сопровождающиеся для пострадавшего сколько-нибудь серьезными последствиями.

В подобных случаях комиссия, по общему правилу, в организациях не создается, а недостатки в охране труда не устраняются, провоцируя новые несчастные случаи. Существует немало способов их сокрытия. Например, временный перевод пострадавшего на так называемую легкую работу с сохранением ему среднего заработка, уход в краткосрочный неоплачиваемый отпуск, сопровождаемый оказанием материальной помощи, дополнительным премированием.[[61]](#footnote-61)

Должностные лица, поступающие таким образом, не знают или не отдают себе отчета в том, что сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц – от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц – от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.44 КоАП РФ).

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанной ст. 5.44 рассматривают Федеральная служба по труду и занятости и подведомственные ей государственные инспекции труда (ст. 23.12 КоАП РФ).

В связи с изложенным, представляется целесообразным, чтобы при дальнейшем совершенствовании отдельных положений ТК РФ в ст. 229 было внесено дополнительно предложение о том, что указанная комиссия создается при возникновении всех видов несчастных случаев. Целесообразно также предусмотреть, что комиссия создается и у работодателей – физических лиц.

Отмеченные недостатки редакции ч. 1 и 2 ст. 229 ТК РФ были исправлены в тексте п. 9 Положения. Согласно п. 9 расследование несчастных случаев, (в том числе групповых), происшедших в организации или у работодателя – физического лица, в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные к категории легких, проводятся комиссиями, образуемыми работодателем (его представителем) в соответствии с положениями частей 1 и 2 ст. 299 ТК РФ, с учетом требований, установленным Положением.

В свою очередь, в п. 8 Положения сделано еще одно уточнение, – по составу комиссий по расследованию несчастных случаев. Расследование несчастных случаев проводится комиссиями образуемыми и формируемыми не только в соответствии с положениями ст. 229 ТК РФ и требованиями Положения, но также в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

С формальной точки зрения трудно определить, вышли или не вышли авторы Положения за пределы полномочий, предоставленных им ст. 229 в части утверждения порядка расследования несчастных случаев в отдельных отраслях и организациях. Что же касается существа вопроса, то такое решение представляется обоснованным. Совершенно ясно, что при расследовании несчастных случаев различной степени тяжести и с различным количеством пострадавших нецелесообразно создавать комиссии в одном и том же составе и с одинаковым количеством их членов.

Значительные коррективы внесены Положением и в ч. 3 ст. 229 ТК РФ, согласно которой несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной этим работодателем. В состав комиссии входит также уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

В свою очередь, согласно п. 10 Положения несчастные случаи, происшедшие с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителя), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем).

Говоря другими словами, работодатель, к которому направлено для выполнения работ постороннее лицо, должен не только знать о факте такого направления, но и выразить свое согласие с его присутствием на своей территории. Мало того, постороннее лицо должно выполнять свои работы под руководством и контролем работодателя.[[62]](#footnote-62)

В частности, это означает, что перед допуском к выполнению работ данное лицо должно было быть проинструктировано в установленном порядке по правилам охраны труда.

При соблюдении приведенных выше условий допуска к работам, их выполнения вступает в силу правило, согласно которому работодатель при несчастном случае с указанным лицом образует комиссию и организует расследование несчастного случая. Что же касается организации, (работодателя – физического лица), направившей своего работника для выполнения работ к другому работодателю, то она уполномочивает своего представителя для участия в работе комиссии по расследованию несчастного случая.

Если же указанные в п. 10 условия допуска постороннего работника к выполнению порученных ему работ не были соблюдены, то, следует полагать, вступают в силу положения ч. 4 ст. 229 ТК РФ, согласно которой несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Отметим, что положения ч. 4 ст. 229 ТК РФ получили свое развитие в п. 10 Положения.

Другие особенности формирования комиссий по расследованию несчастных случаев регламентируются частями 5-14 ст. 229 ТК РФ. В Положении они раскрываются в его п. 11-18. В них, в частности, регламентируются особенности образования комиссий в организациях железнодорожного транспорта, организациях с особым режимом охраны, не находящихся в плавании морских, речных и других судах и т.д.

Что касается сроков работы комиссий, то они регулируются частями 15 – 18 ст. 229, а в отдельных отраслях и организациях – п. 19 Положения.

Содержание работы комиссий регламентируется, как было отмечено выше, частями 19, 24, 25 ст. 229 ТК РФ. В свою очередь, особенности проведения расследования несчастных случаев, происшедших в организациях и у работодателей – физических лиц, раскрываются в п. 21, 22, 23 и 24 Положения.

Согласно 20 ст. 229 ТК РФ при расследовании несчастного случая в организации по требованию комиссии работодатель проводит за счет собственных средств определенные организационно-технические мероприятия в целях обеспечения работы комиссии. Перечень этих мероприятий приводится. В то же время, согласно 21 ст. 229 ТК РФ, при расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

Из текста ч. 21 ст. 229 ТК РФ непонятно, означает ли фраза о праве председателя комиссии определять необходимые мероприятия и условия проведения расследования несчастного случая о том, что он может действовать вопреки правилам, установленным ст. 229 ТК РФ. Такая редакция ч. 21 ст. 229 ТК РФ открывает перед председателем комиссии возможность действовать при расследовании несчастного случая по его усмотрению, игнорируя положения указанной статьи.

Согласно ч. 2 ст. 229 ТК РФ в расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимает участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая на договорной основе.

Как видим, здесь не говорится о том, что работодатель – физическое лицо обязан создать комиссию по расследованию несчастного случая.

Однако в ч. 21 ст. 229 ТК РФ выясняется, что у работодателя – физического лица расследование несчастного случая ведет комиссия. Весьма вероятно, что указанный работодатель воспользуется своим правом определять необходимые мероприятия и условия проведения расследования несчастного случая, и по своему усмотрению решит вопрос – создавать ему или не создавать комиссию.

В ч. 22 ст. 229 ТК РФ приводится перечень документов, которые подготавливаются в целях расследования группового, тяжелого и несчастного случая со смертельным исходом. В свою очередь, в п. 22 Положения указанный перечень рассматривается как примерный и уточняется, что конкретный объем материалов расследования определяется комиссией в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного происшествия.

С утверждением, что приведенный в ст. 229 ТК РФ перечень документов является примерным, согласиться трудно, хотя бы потому, что норма ч. 22 ст. 229 ТК РФ является императивной. Но дело не только в этом. Приведенные в нем документы, по нашему мнению, – обязательны.

Иное дело, что не всякий документ может быть по объективным причинам составлен. Например, если не было очевидцев несчастного случая, значит нельзя составить протокол их опроса, или если пострадавший погиб, значит не будет его объяснения по поводу несчастного случая.

Сказанное не означает, что перечень является исчерпывающим. Кроме обязательных документов по усмотрению комиссии могут составляться и другие документы. В частности, в определенных случаях перечень дополняется председателем комиссии с учетом имеющихся материалов расследования происшествия, проведенного в установленном порядке соответствующими полномочными государственными органами надзора и контроля.

Отметим, что согласно ч. 23 ст. 229 ТК РФ для работодателя – физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование. Здесь мы опять сталкиваемся с противоречием между отдельными положениями рецензируемой статьи, на которое обращалось внимание читателей в выше приведенном п. 3. В приведенном случае это противоречие между частями 2 и 23.

Порядок непосредственно расследования несчастного случая регламентируется частями 19 и 24 ст. 229 ТК РФ. Текст ч. 19 весьма лаконичен:

- комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия и лиц, допустивших нарушения нормативных требований охраны труда;

- получает необходимую информацию от работодателя;

- получает, по возможности, объяснения от пострадавшего.

К сожалению, здесь ничего не сказано о необходимости изучения места происшествия, сбора и изучения фактов, которые могут свидетельствовать о причине этого происшествия. Дело в том, что происшествия происходят не по причине нарушения кем-либо требований охраны труда, а по объективным причинам, тем, которые не подконтрольны персоналу организации. Такой причиной, в частности, могут стать сверхнормативные перепады напряжения в электросети.

Текст же ч. 19 предполагает презумпцию виновности то ли самого пострадавшего, то ли еще кого-нибудь из числа персонала. Выявлять и опрашивать лиц, допустивших нарушение нормативных требований охраны труда, в приведенном контексте, т.е не выяснив причину происшествия, преждевременно. Установить их личности пока невозможно.

Установление причины происшествия является моментом определения виновного в несчастном случае. Однако виновных, как это было показано выше, в данной организации может и не быть.

Текст ч. 19 ст. 229 ТК РФ по-своему интерпретировали авторы Положения. Согласно его п. 21 в ходе расследования несчастного случая комиссия производит осмотр места происшествия, выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая и должностных лиц, чьи объяснения могут быть необходимы, знакомится с действующими в организации локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами (коллективными договорами, уставами и др.) в том числе устанавливающими порядок решения вопросов обеспечения безопасных условий труда и ответственность за это должностных лиц, получает от работодателя (его представителя) иную необходимую информацию и по возможности – объяснения от пострадавшего по существу происшествия.

Как видим, порядок расследования несчастных случаев в п. 21 Положения излагается более последовательно, чем это делается в ч. 19 ст. 229 ТК РФ. Во-первых, декларируется необходимость осмотра места происшествия. Во-вторых, на этом этапе расследования не ведется поиск лиц, виновных в происшествии. В-третьих, декларируется необходимость анализа применяемых в организации нормативных актов, регламентирующих правила охраны труда.

В то же время не определена конечная цель, на достижение которой направлена указанная в п. 21 деятельность комиссии – установление причины (причин) происшествия, что может в какой-то степени ее дезориентировать.

С учетом изложенного можно предложить примерные перечень действий членов комиссии при расследовании несчастного случая (случаев):

В целях установления причины (причин) несчастного случая (случаев) и выработки рекомендаций по предотвращению в дальнейшем подобных происшествий члены комиссии:

1) Осматривают и изучают место происшествия, выявляют и оценивают факты, свидетельствующие о масштабах и иных признаках происшествия, его последствиях, о возможных причинах происшествия;

2) Выявляют и опрашивают очевидцев происшествия о фактах события, свидетелями которого они были, выясняют их мнение о причинах происшествия;

3) Выясняют мнение представителей администрации, специалистов, рабочих объекта, подразделения организации, на котором (в котором) произошел несчастный случай о его причинах. То же – в отношении членов профсоюзного и цехового комитетов, комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченного по охране труда;

4) Получают, по возможности, от пострадавшего (пострадавших) от несчастного случая информацию о причинах и фактах происшествия;

5) Изучают и дают оценку состоянию документации по охране труда, соблюдению правил проведения обязательного обучения и проведения всех видов инструктажа работников по охране труда;

6) Изучают и дают оценку состоянию оснащения технологических линий, агрегатов, машин, механизмов и т.д. средствами коллективной и индивидуальной защиты работников на их соответствие требованиям безопасности и охраны труда;

7) Изучают и дают оценку, насколько обеспечение работников специальными средствами индивидуальной защиты (специальные одежда, обувь и т.д.) соответствуют нормативным требованиям охраны труда.[[63]](#footnote-63)

Продолжим рассмотрение текста ст. 229 ТК РФ. Согласно ее ч. 24 комиссия на основании собранных на первоначальной стадии расследования несчастного случая документов и материалов:

1) Устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая.

2) Определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя, и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей.

3) Квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

4) Определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов.

5) Определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.[[64]](#footnote-64)

По нашему мнению, приведенный текст ч. 24 ст. 229 ТК РФ страдает известной незавершенностью. Продекларировать в самом общем виде, что комиссия устанавливает, определяет, квалифицирует и т.д. явно недостаточно. На данном этапе расследования несчастного случая (случаев) ее работа должна быть подчинена формальным требованиям, которые определены содержанием документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Эти документы в виде форм 1 – 9, как было показано выше, утверждены постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73. В каждой из указанных форм, центральными из которых являются формы Акта о несчастном случае на производстве и Акта о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) содержится обязательный перечень фактов и выводов, которые должна собрать и сделать комиссия на основе проведенного ею расследования.

Образно говоря, комиссия обязана подготовить ответы на вопросы, которые содержатся в форме каждого из этих актов. Поэтому комиссия должна не вообще подготовить документы и материалы, относящиеся к данному несчастному случаю. Ее задача заключается в том, чтобы подготовить ответы по форме соответствующего акта.

Исходя из изложенного, в тексте ч. 24 ст. 229 ТК РФ было бы целесообразно, по нашему мнению, обратить внимание членов комиссии на необходимость исходить из содержания вопросов, на которые следует дать ответ по соответствующим формам.

Такая ориентация позволит обеспечить деятельность комиссии в заданных границах, сделает ее строго целенаправленной, а значит, – более эффективной. Кроме того, это позволит соблюсти весьма ограниченные сроки, отведенные на расследование несчастного случая.

Что же касается порядка оформления актов и других документов, необходимых согласно постановлению Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. для соблюдения правил расследования несчастных случаев на производстве, то он приводится в ст. 230 ТК РФ.

Обратимся к тексту п. 23 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, который по своему содержанию аналогичен тексту ч. 24 ст. 229 ТК РФ. При этом для удобства изложения материала мы обозначим отдельные положения п. 23 подпунктами 1 – 5.

Согласно п. 23 на основании собранных материалов расследования комиссия:

1) Устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая.

2) Устанавливает лиц, допустивших нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

3) Вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению подобных несчастных случаев.

4) Определяет, были ли действия пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности.

5) В необходимых случаях решает вопрос об учете несчастного случая и, руководствуясь требованиями пунктов 2 и 3 Положения, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Далее в п. 23 приводится с некоторыми изменениями текст ст. 230 ТК РФ в части определения несчастных случаев, которые могут квалифицироваться комиссией как не связанные с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии могут квалифицироваться как не связанные с производством:

1) Смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

2) Смерть или иное повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) работника (по заключению учреждения здравоохранения), не связанное с нарушением технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие токсические вещества;

3) Несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовное правонарушение (преступление) (абз. 5 п. 23 Положения).

Теперь, когда мы установили, какие несчастные случаи по решению комиссии могут квалифицироваться как не связанные с производством, проанализируем положения п. 23.

Как видим, текст подпунктов 1 – 4 п. 23 практически идентичен положениям ч. 24 ст. 229 ТК РФ. В то же время обязанность комиссии принять решение об отнесении данного несчастного случая к несчастным случаям на производстве или к несчастным случаям, не связанным с производством, излагается иначе, чем это сделано в ч. 24 ст. 229 ТК РФ.

Если в последней такая обязанность комиссии лишь декларируется, то в подпункте 5 п. 23 принятие решения о квалификации несчастного случая как не связанного с производством – ставится в зависимость от обстоятельств, не относящихся к тем, которые приведены выше: смерть или повреждение здоровья вследствие опьянения (отравления), смерть вследствие общего заболевания, самоубийства и т.д. В равной степени сказанное относится и к принятию решения о квалификации происшествия как несчастного случая на производстве. Оно также принимается с учетом требований п. 2 и 3 Положения.

Обратимся к их содержанию. В п. 2 приводится перечень лиц, на которых распространяется действие Положения. В свою очередь, в п. 3 перечисляются обстоятельства, при которых произошло происшествие, расследуемое в установленном порядке. Если же происшествие произошло при обстоятельствах, не перечисленных в п. 3, то, как следует из его текста, оно не подлежит расследованию и, значит, учету как несчастный случай. Итак, если несчастный случай произошел с лицом, упомянутым в п. 2, и при обстоятельствах, указанных в п. 3, происшествие признается несчастным случаем на производстве, подлежащем расследованию и учету. Во всех иных случаях происшествие вообще не рассматривается как событие, так или иначе связанное с данной организацией.

В связи с изложенным неизбежно возникает вопрос, – какое отношение к теме п. 23 Положения, точно также как и к теме ч. 24 ст. 229 ТК РФ, имеет приведенный в нем перечень несчастных случаев, которые комиссия квалифицирует как случаи, не связанные с производством. Представляется, что указанный перечень к теме п. 23 отношения не имеет. Мало того, его присутствие в известной степени дезориентирует читателя. Место этого перечня, по нашему мнению, в том разделе Положения, который регулирует порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.

Вернемся к тексту подпункта 5 п. 23. В нем вызывает сомнение как правомерность, так целесообразность включения в текст фразы: «В необходимых случаях решает вопрос об учете несчастного случая...». Во-первых, порядок учета несчастных случаев регулируется Разделом IV Положения, и сам учет следует осуществлять в его контексте.

Во-вторых, вопрос об учете несчастного случая решается после того, как он квалифицируется комиссией как несчастный случай на производстве, тогда как согласно подпункту 5 случай сначала учитывается, а затем квалифицируется.

Согласно ч. 25 ст. 229 ТК РФ в случае, если при расследовании несчастного случая с застрахованным работником комиссией установлено, что его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа (иного уполномоченного указанным работником представительного органа) данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.[[65]](#footnote-65)

В связи с изложенным отметим, что в случае, если указанная вина застрахованного будет установлена, размер причитающихся ему ежемесячных страховых выплат уменьшается. Порядок такого уменьшения размера ежемесячных страховых выплат установлен Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ.

Согласно ст. 14 указанного Закона, если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов.

Степень вины застрахованного устанавливается комиссией в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.[[66]](#footnote-66)

Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных указанным Законом, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

В свете изложенного можно сделать вывод о том, что согласно ч. 25 ст. 229 ТК РФ комиссия по расследованию несчастного случая определяет степень вины пострадавшего, если она установлена, исходя из положений ст. 14 Закона о социальном страховании.

Однако положения ч. 25 ст. 229 ТК РФ в известном смысле противоречат тексту ст. 14 указанного Закона.

В первом случае (ч. 25 ст. 229) комиссия принимает решение с учетом заключения профсоюзного или иного представительного органа пострадавшего, т.е. комиссия обязана учесть мнение представительного органа работника.

Во втором случае, согласно ст. 14 Закона о социальном страховании, комиссия лишь рассматривает заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа. Такая запись означает, что комиссия может и не учесть мнение представительного органа пострадавшего.

Учитывая, что порядок уменьшения размера страховых выплат регламентирован Законом о социальном страховании, комиссии при определении степени вины пострадавшего следует, по нашему мнению, руководствоваться указанной ст. 14.

Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев и их учет достаточно подробно регламентируется ст. 230 ТК РФ.

В ст. 230 ТК РФ указываются случаи в которых оформляется акт о несчастном случае. Акт оформляется, если несчастный случай:

- вызвал необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу;

- повлек потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня;

- повлек смерть работника.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Результаты расследования несчастных случаев оформляются по формам, утвержденным указанным выше постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73:

- форме 1 – извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);

- форме 2 (форме Н-1) – Акт о несчастном случае на производстве (акт составляется при индивидуальном несчастном случае, когда пострадавшим является один человек);

- форме 3 (форме Н-1ПС) – Акт о несчастном случае на производстве (происшедшем с профессиональным спортсменом);

- форме 4 – Акт расследования группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);

- форме 5 – Заключение государственного инспектора труда;

- форме 6 – Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);

- форме 7 – Протокол осмотра места несчастного случая;

- форме 8 – Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;

- форме 9 – Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

Что касается особенностей оформления результатов расследования и учета несчастных случаев, происшедших в отдельных отраслях и организациях с отдельными категориями работников (граждан), то основываясь на тексте ст. 230 ТК РФ, они подробно регламентируются в п. 26 – 35 Положения.

## § 3. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Перечень разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, которые рассматриваются соответствующими органами Федеральной службы по труду и занятости или судом, приводится в ст. 231 ТК РФ. К таким разногласиям относятся:

- непризнание работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая;

- отказ в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта;

- несогласие пострадавшего или его доверенного лица с содержанием акта о расследовании несчастного случая.[[67]](#footnote-67)

Подача жалобы в орган государственной инспекции труда или в суд не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

В связи с изложенным заметим, что перечень разногласий по указанным вопросам, приведенный в ст. 231 ТК РФ, в действительности может быть продолжен. Могут возникнуть и иные разногласия, например, по процедурным вопросам ведения расследования несчастного случая. В подобных ситуациях заинтересованная сторона также вправе обратиться с жалобой в указанные инстанции.

В ст. 231 ТК РФ, к сожалению, ничего не говорится о порядке разрешения, учета разногласий, возникших между членами комиссии по расследованию несчастного случая. При возникновении таких разногласий в комиссиях, осуществляющих свою деятельность в соответствии с указанным выше Положением особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, руководствуются положениями его п. 24.

Согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» застрахованный, страховщик и страхователь, не согласные с заключением учреждения медико-социальной экспертизы (в том числе с установленной степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности), могут обжаловать его в суд (пункт 2 статьи 13).

Кроме того, для быстрого рассмотрения жалоб и обращений, с целью оперативного восстановления нарушенных прав и устранения возможных ошибок (такие функции, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2004 года № 805 «О порядке организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы»,[[68]](#footnote-68) выполняются главным и федеральным бюро медико-социальной экспертизы) как застрахованному, так и другим участникам страховых отношений (страховщику, страхователю) до обращения в суд либо одновременно с этим пунктами 31 и 32 Правил предоставлено право обжаловать решение учреждения медико-социальной экспертизы в учреждение, проводившее освидетельствование пострадавшего, или в главное бюро медико-социальной экспертизы, или в орган социальной защиты населения субъекта Российской Федерации.[[69]](#footnote-69)

Предоставление такого права страховщику и страхователю само по себе не может рассматриваться как нарушение права пострадавшего и его представителя на обращение в суд либо другого права, поскольку досудебное обжалование решения учреждения МСЭ не отменяет право на судебную защиту, установленную как названными Правилами, так и Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из основных методов регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений является сочетание централизованного и локального способов. Причем на централизованном уровне закрепляется минимальный социальный стандарт, который не может быть понижен на иных уровнях ни при каких обстоятельствах. К одному из элементов такого стандарта можно отнести государственные гарантии по обеспечению каждому работающему здоровых и безопасных условий труда.

В Рекомендации МОТ от 21.09.1929 г.[[70]](#footnote-70) рекомендуется, чтобы правовым путем активно и постоянно поощрялись принятие мер в целях содействия улучшению техники безопасности, в частности, следующих мер:

– создание на заводах организаций по технике безопасности, в компетенцию которых входили бы мероприятия по расследованию каждого несчастного случая, имевшего место на этом заводе, и рассмотрение методов, которые должны быть приняты для предотвращения их повторения; систематическое наблюдение за механизмами, машинами и оборудованием с целью обеспечения безопасности, и в особенности для наблюдения за тем, чтобы все ограждения и другие защитные приспособления содержались в надлежащем порядке и состоянии; объяснение новым, и в особенности молодым, трудящимся возможных опасностей при работе машин или оборудования, связанных с их трудом; организация первой помощи и перевозки пострадавших трудящихся; поощрение предложений, вносимых работающими лицами в целях повышения безопасности труда;

– чтобы государство организовало подготовку монографий о причинах несчастных случаев и их предотвращении в некоторых отраслях промышленности или некоторых процессах, причем эти монографии подготавливались бы службой государственной инспекции или другими компетентными органами и обобщали опыт, приобретенный в отношении наилучших мероприятий по предотвращению несчастных случаев в данной промышленности или в данном процессе, печатались государством для сведения предпринимателей, инженерно-технических работников заводов и трудящихся данной отрасли промышленности, а также организаций предпринимателей и трудящихся.

– государство приняло меры для включения в учебные программы начальных школ уроков, имеющих целью привить навыки осторожности, а в учебные программы школ второй ступени – уроков по предотвращению несчастных случаев и по оказанию первой помощи. В школах профессионального обучения всех ступеней должно производиться обучение по предотвращению несчастных случаев на производстве и ученикам должна внушаться важность этого предмета как с экономической, так и с моральной точки зрения.

– должны применяться меры для обеспечения того, чтобы на всех предприятиях содержались необходимые для первой помощи материалы, готовые к использованию, и чтобы первая помощь оказывалась надлежащим образом обученными лицами. Желательно также принять меры для того, чтобы при серьезных несчастных случаях врачебная помощь могла оказываться как можно скорее. Должны быть также приняты меры для предоставления карет скорой помощи в целях быстрой доставки пострадавших лиц в больницу или домой.

Особое внимание должно также уделяться теоретической и практической подготовке врачей для лечения травм, полученных в результате несчастных случаев.

Думается, что именно на этих принципах должна строиться государственная политика в сфере охраны труда. Главной целью законодателя должна быть профилактика несчастных случаев на производстве.

Содержание ст. 4 Закона «Об основах охраны труда» свидетельствует о том, что в формировании законодательства об охране труда; разработке федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; в управлении охраной труда и осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; в обеспечении функционирования единой информационной системы охраны труда; в защите законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей и в осуществлении других направлений государственной политики в области охраны труда важнейшая роль принадлежит государственным органам.

Вместе с этим в статье подчеркивается, что реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться путем осуществления согласованных действий 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 работниками представительных органов по вопросам охраны труда. В связи с этим можно предположить, что субъекты РФ должны активно проводить политику профилактики несчастных случаев на производстве, разрабатывать соответствующие программы и законы. (В частности, в Законе Красноярского края «Об охране труда» отсутствует даже намек на деятельность органов власти по профилактике несчастных случаев.)

Следует согласиться с мнением Чупровой Е.В. о том, что жесткий контроль за соблюдением благоприятных условий труда, неотвратимость ответственности руководителей за каждое нарушение, связанное с техникой безопасности и производственной санитарией, финансовая целевая поддержка работодателей и их заинтересованность в улучшении условий труда являются основными направлениями совершенствования законодательства в области защиты трудовых прав работников.[[71]](#footnote-71) И первые шаги в данном направлении уже делаются.

С 2003 г. была введена система скидок и надбавок к страховым тарифам. Кроме того, в соответствии со ст. 15 Закона № 202 Фонду социального страхования Российской Федерации в 2005 г. разрешено принимать решения о направлении страхователем до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, перечисленных указанному Фонду за 2004 г., за вычетом расходов Фонда на выплату обеспечения по страхованию по страховым случаям, происшедшим у данного страхователя в 2000 – 2004 гг., на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников этого страхователя, включая финансирование периодических медицинских осмотров и профилактического лечения указанных работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Большую роль имеет и установление судебной защиты прав работников. Суд, осуществляя защиту права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, наделен широким полномочиями по применению к нарушителям законодательства об охране труда мер воздействия. Помимо привлечения к юридической ответственности, к таким мерам можно отнести право суда приостановить нарушающую требования охраны труда деятельность нарушителя, и право суда ликвидировать организацию-нарушителя.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212.
2. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.
3. Рекомендация № 31 Международной организации труда «О предотвращении несчастных случаев на производстве» (Принята в г. Женеве 21.06.1929 на 12-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 171 – 177.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986.
6. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3104.
7. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120.
8. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100.
9. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 19.07.1999, № 29, ст. 3702, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 01.12.2004, с изм. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 03.08.1998, № 31, ст. 3803, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 28.
11. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28.08.1995 № 154-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 28.08.1995, № 35, ст. 3506, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3108.
12. Постановление Правительства РФ «О порядке организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы» от 16.12.2004 № 805 // СЗ РФ от 27.12.2004, № 52 (часть 2), ст. 5478.
13. Постановление Правительства РФ «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве» от 31.08.2002 № 653 // СЗ РФ от 09.09.2002, № 36, ст. 3497.
14. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» от 15.12.2000 № 967 // СЗ РФ от 25.12.2000, № 52 (Часть II), ст. 5149.
15. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 16.10.2000 № 789 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ от 23.10.2000, № 43, ст. 4247, СЗ РФ от 14.02.2005, № 7, ст. 560.
16. Постановление Правительства РФ «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23.05.2000 № 399 // СЗ РФ от 29.05.2000, № 22, ст. 2314.
17. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.10.2002 № 73 // Российская газета от 18.12.2002, № 237.
18. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» от 22.01.2001 № 10 // Бюллетень Минтруда РФ. – 2001. – № 4.
19. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. – 2000. – № 2 – 3.
20. Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 № 160 // Российская газета от 14.04.2005, № 76.
21. Приказ Минздрава РФ «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» от 28.05.2001 № 176 // Российская газета от 10.08.2001, № 153 – 154.
22. Приказ Минздравмедпрома РФ «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» от 14.03.1996 № 90 (ред. от 06.02.2001) // Новая Аптека. – 2002. – № 4, Здравоохранение. – 2001. – № 4.
23. Закон Красноярского края «Об охране труда в Красноярском крае» от 29.06.1999 № 7-419 (ред. от 01.07.2003) // Красноярский рабочий от 28.07.1999, № 139, Красноярский рабочий от 22.07.2003, № 104.
24. Постановление администрации Красноярского края «Об образовании краевого межведомственного координационного Совета по охране труда» (вместе с «Положением о краевом межведомственном координационном Совете по охране труда») от 17.04.1995 № 183-П.

Специальная литература

1. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. – М., ЗАО Юстицинформ, 2005.
2. Братчикова Н.В. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2001.
3. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003.
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 1999.
5. Игнатюк Н.А., Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2003. – № 5.
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003.
8. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004.
9. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000.
10. Коршунов Ю.Н. Охрана труда в Российской Федерации. Научный центр профсоюзов. – М., 2003.
11. Коршунов Ю.Н. Новые изменения и дополнения в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве // Гражданин и право. – 2000. – № 4.
12. Куренной А. М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2001. – № 7.
13. Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе: Автореф. : дисс. канд. юрид. наук. – М., 2001.
14. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003.
15. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
16. Плыкина О. Вопросы и ответы // Адвокат. – 2005. – № 8.
17. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998.
18. Селиванова Н. Когда беда стучится в дверь // Кадровое дело. – 2004. – № 1.
19. Селиванова Н. Следствие ведут знатоки // Кадровое дело. – 2004. – № 3.
20. Ситникова Е. Ликбез по охране труда // Кадровое дело. – 2003. – № 2.
21. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003.
22. Смык О. Нарушение правил охраны труда // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 27.
23. Соловьев А., Фролов О. Принципы управления охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2000. – № 4 – 5.
24. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное. – М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004.
25. Чупрова Е.В. Механизм защиты прав пострадавших на производстве и членов их семей в действующем законодательстве // Адвокат. – 2005. – № 3.
26. Шептулина Н.Н. Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (постатейный). – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2004.

Судебная практика

1. О Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Письмо ВАС РФ № С5-7/УЗ-645 от 18.08.1998 // Вестник ВАС РФ. – 1998. – № 10.
2. Приложение к Письму ФСС РФ № 02-18/07-6203 от 11.07.2005 // СПС Консультант Плюс.
3. Определение Конституционного Суда РФ № 277-О от 23.06.2005 // СПС Консультант Плюс.
4. Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ № 02-18/07-3413 от 31.05.2004 // СПС Консультант Плюс.
5. Постановление Президиума ВАС РФ № 3218/01 от 04.09.2001 // СПС Консультант Плюс.

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212. [↑](#footnote-ref-1)
2. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 19.07.1999, № 29, ст. 3702, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 279. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе: Автореф. : дисс. канд. юрид. наук. – М., 2001. – С. 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. Шептулина Н.Н. Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (постатейный). – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2004. – С. 21. [↑](#footnote-ref-7)
8. Шептулина Н.Н. Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (постатейный). – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2004. – С. 12. [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Правительства РФ «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23.05.2000 № 399 // СЗ РФ от 29.05.2000, № 22, ст. 2314. [↑](#footnote-ref-9)
10. Игнатюк Н.А., Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2003. – № 5. – С. 16. [↑](#footnote-ref-10)
11. Игнатюк Н.А., Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2003. – № 5. – С. 18. [↑](#footnote-ref-11)
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 268. [↑](#footnote-ref-12)
13. Шептулина Н.Н. Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (постатейный). – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2004. – С. 28. [↑](#footnote-ref-13)
14. Куренной А. М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2001. – № 7. – С. 34. [↑](#footnote-ref-14)
15. Закон Красноярского края «Об охране труда в Красноярском крае» от 29.06.1999 № 7-419 (ред. от 01.07.2003) // Красноярский рабочий от 28.07.1999, № 139, Красноярский рабочий от 22.07.2003, № 104. [↑](#footnote-ref-15)
16. Куренной А. М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2001. – № 7. – С. 36. [↑](#footnote-ref-16)
17. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 28. [↑](#footnote-ref-17)
18. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. – М., ЗАО Юстицинформ, 2005. – С. 32. [↑](#footnote-ref-18)
19. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное. – М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004. – С. 19. [↑](#footnote-ref-19)
20. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 47. [↑](#footnote-ref-20)
21. Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе: Автореф. : дисс. канд. юрид. наук. – М., 2001. – С. 17. [↑](#footnote-ref-21)
22. Куренной А. М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2001. – № 7. – С. 39. [↑](#footnote-ref-22)
23. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 17. [↑](#footnote-ref-23)
24. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986. [↑](#footnote-ref-24)
25. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3104. [↑](#footnote-ref-25)
26. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 24. [↑](#footnote-ref-26)
27. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 285. [↑](#footnote-ref-27)
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 267. [↑](#footnote-ref-28)
29. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120; Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100. [↑](#footnote-ref-29)
30. Игнатюк Н.А., Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2003. – № 5. – С. 17. [↑](#footnote-ref-30)
31. Шептулина Н.Н. Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (постатейный). – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2004. – С. 19. [↑](#footnote-ref-31)
32. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 297. [↑](#footnote-ref-32)
33. Соловьев А., Фролов О. Принципы управления охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2000. – № 4. – С. 34. [↑](#footnote-ref-33)
34. Постановление администрации Красноярского края «Об образовании краевого межведомственного координационного Совета по охране труда» (вместе с «Положением о краевом межведомственном координационном Совете по охране труда») от 17.04.1995 № 183-П. [↑](#footnote-ref-34)
35. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28.08.1995 № 154-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 28.08.1995, № 35, ст. 3506, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3108. [↑](#footnote-ref-35)
36. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. – 2000. – № 2 – 3. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ситникова Е. Ликбез по охране труда // Кадровое дело. – 2003. – № 2. – С. 7. [↑](#footnote-ref-37)
38. Ситникова Е. Ликбез по охране труда // Кадровое дело. – 2003. – № 2. – С. 8. [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» от 22.01.2001 № 10 // Бюллетень Минтруда РФ. – 2001. – № 4. [↑](#footnote-ref-39)
40. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 01.12.2004, с изм. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 03.08.1998, № 31, ст. 3803, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 28. [↑](#footnote-ref-40)
41. Постановление Президиума ВАС РФ № 3218/01 от 04.09.2001 // СПС Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-41)
42. О Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Письмо ВАС РФ № С5-7/УЗ-645 от 18.08.1998 // Вестник ВАС РФ. – 1998. – № 10. [↑](#footnote-ref-42)
43. Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ № 02-18/07-3413 от 31.05.2004 // СПС Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-43)
44. Приложение к Письму ФСС РФ № 02-18/07-6203 от 11.07.2005 // СПС Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-44)
45. Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 № 160 // Российская газета от 14.04.2005, № 76. [↑](#footnote-ref-45)
46. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 16.10.2000 № 789 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ от 23.10.2000, № 43, ст. 4247, СЗ РФ от 14.02.2005, № 7, ст. 560. [↑](#footnote-ref-46)
47. Постановление Правительства РФ «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве» от 31.08.2002 № 653 // СЗ РФ от 09.09.2002, № 36, ст. 3497. [↑](#footnote-ref-47)
48. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.10.2002 № 73 // Российская газета от 18.12.2002, № 237. [↑](#footnote-ref-48)
49. Чупрова Е.В. Механизм защиты прав пострадавших на производстве и членов их семей в действующем законодательстве // Адвокат. – 2005. – № 3. – С. 36. [↑](#footnote-ref-49)
50. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 1999. – С. 331. [↑](#footnote-ref-50)
51. Плыкина О. Вопросы и ответы // Адвокат. – 2005. – № 8. – 42. [↑](#footnote-ref-51)
52. Селиванова Н. Следствие ведут знатоки // Кадровое дело. – 2004. – № 3. – С. 19. [↑](#footnote-ref-52)
53. Селиванова Н. Когда беда стучится в дверь // Кадровое дело. – 2004. – № 1. – С. 24. [↑](#footnote-ref-53)
54. Коршунов Ю.Н. Охрана труда в Российской Федерации. Научный центр профсоюзов. – М., 2003. – С. 97. [↑](#footnote-ref-54)
55. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» от 15.12.2000 № 967 // СЗ РФ от 25.12.2000, № 52 (Часть II), ст. 5149. [↑](#footnote-ref-55)
56. Смык О. Нарушение правил охраны труда // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 27. – С. 37. [↑](#footnote-ref-56)
57. Коршунов Ю.Н. Новые изменения и дополнения в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве // Гражданин и право. – 2000. – № 4. – С. 22. [↑](#footnote-ref-57)
58. Приказ Минздрава РФ «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» от 28.05.2001 № 176 // Российская газета от 10.08.2001, № 153 – 154. [↑](#footnote-ref-58)
59. Приказ Минздравмедпрома РФ «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» от 14.03.1996 № 90 (ред. от 06.02.2001) // Новая Аптека. – 2002. – № 4, Здравоохранение. – 2001. – № 4. [↑](#footnote-ref-59)
60. Братчикова Н.В. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. – М., Юридический Дом «Юстицинформ», 2001. – С. 69. [↑](#footnote-ref-60)
61. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – С. 421. [↑](#footnote-ref-61)
62. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998. – С. 409. [↑](#footnote-ref-62)
63. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 368. [↑](#footnote-ref-63)
64. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 377. [↑](#footnote-ref-64)
65. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 385. [↑](#footnote-ref-65)
66. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 416. [↑](#footnote-ref-66)
67. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003. – Т. 2. – С. 264. [↑](#footnote-ref-67)
68. Постановление Правительства РФ «О порядке организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы» от 16.12.2004 № 805 // СЗ РФ от 27.12.2004, № 52 (часть 2), ст. 5478. [↑](#footnote-ref-68)
69. На это, в частности, указал Конституционный Суд РФ (Определение Конституционного Суда РФ № 277-О от 23.06.2005 // СПС Консультант Плюс). [↑](#footnote-ref-69)
70. Рекомендация № 31 Международной организации труда «О предотвращении несчастных случаев на производстве» (Принята в г. Женеве 21.06.1929 на 12-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 171 – 177. [↑](#footnote-ref-70)
71. Чупрова Е.В. Механизм защиты прав пострадавших на производстве и членов их семей в действующем законодательстве // Адвокат. – 2005. – № 3. [↑](#footnote-ref-71)