

7.6. Экономика и ответственность за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности за нарушения требований охраны труда: административная, уголовная, дисциплинарная, материальная.

Основным нормативным актом, содержащим нормы по охране труда, является ТК РФ. Статья 212 ТК РФ перечисляет основные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В Постановлении Правительства №399 перечислены правовые акты, содержащие нормативные требования по охране труда.

В статье 419 ТК РФ установлены виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

«Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами».

Дисциплинарная ответственность - статья 90, 192 ТК РФ. За совершение дисциплинарного проступка, на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. Дисциплинарный проступок – это неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя.

Нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности работника, в действиях которого нет умысла или неосторожности при нарушении норм по охране труда.

Наиболее распространенными дисциплинарными проступками работников в сфере охраны труда являются – нарушение правил по охране труда, содержащихся в инструкциях.

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены помимо работников и должностные лица организации, в чьи обязанности входит обеспечение безопасных условий труда в организации, за неисполнение либо ненадлежащее исполнение данных обязанностей.

Для должностных наиболее распространенными являются следующие нарушения правил охраны труда:

- допуск работников к выполнению работ без проверки знания ими требований охраны труда;
- допуск к работе без прохождения обязательного медицинского осмотра;

- допуск к работе на неисправном оборудовании либо к эксплуатации технологического оборудования с нарушением технических требований,
- допуск к работе при отсутствии предохранительных и оградительных устройств, без применения работниками средств индивидуальной защиты;
- привлечение отдельных категорий работников к тяжелым работам, работам с вредными или опасными условиями труда, к ночным и сверхурочным работам, которые законодательством для них запрещены.

Для большинства работодателей приведенный в статье 192 ТК РФ перечень дисциплинарных взысканий будет достаточным. Но как следует из части 5 статьи 189 ТК РФ для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, где может быть предусмотрено применение дополнительных мер дисциплинарного взыскания (Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации и другое.).

В случае совершения дисциплинарного проступка к работникам, которые заняты в организациях с особо опасным производством в области использования атомной энергии, помимо взысканий, предусмотренных ТК РФ, могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- перевод с согласия работника на другую нижеоплачиваемую работу или другую низшую должность на срок до 3 месяцев;
- перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до 1 года;
- освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением, с согласия работника, иной работы с учетом его профессии (специальности).

Работодатели при определении меры дисциплинарного взыскания могут руководствоваться только уже установленными федеральными законами и нормативными актами Правительства Российской Федерации мерами дисциплинарной ответственности.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Оно применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка.

Материальная ответственность

Материальная ответственность сторон трудового договора предусмотрена разделом 11 ТК РФ.

Материальная ответственность работника может быть предусмотрена в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору о полной материальной ответственности, заключенном с ним. Основные права и обязанности

работника перечислены в статье 21 ТК РФ, одной из которых является соблюдение требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие таких условий как:

- противоправность действий (бездействия) причинителя вреда
- виновность (форме умысла или неосторожности) стороны в причинении ущерба;
- причинная связь действия (бездействия) и последствиями в виде, причиненного ущерба.

В соответствии со статьей 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. При этом неполученные доходы (упущенная выгода) с работника не взыскивается.

Прямой действительный ущерб, согласно ТК РФ, – это реальное уменьшение либо ухудшение состояния имеющегося имущества работодателя, а также имущества третьих лиц в случае, если работодатель несет ответственность за него, влекущее излишние затраты для работодателя по восстановлению либо приобретению утраченного имущества.

Работник будет нести материальную ответственность, как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, который возник у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Согласно статье 241 ТК РФ работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка. Руководитель организации несет, как правило, полную материальную ответственность.

В Приложении №1 к Постановлению Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» приведен Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества.

К таким работникам в частности относятся начальники (руководители) участков и иных строительного-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Кроме того, частью 3 статьи 242 ТК РФ определены случаи полной материальной ответственности работников в возрасте до 18 лет:

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Полная материальная ответственность работника заключается в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

В статье 243 ТК РФ указаны случаи, когда материальная ответственность на работника возлагается в полном объеме, а в статье 240 ТК РФ законодатель предоставляет работодателю возможность отказаться (полностью или частично) от взыскания с работника материального ущерба.

В статье 239 ТК РФ перечислены случаи возникновения ущерба, при наступлении которых, **материальная ответственность работника исключается** вследствие:

- наступления обстоятельств непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости либо необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Оправданным риском причинения материального вреда имуществу работодателя признается действие, которое соответствует современным знаниям и опыту работника, когда поставленная работодателем цель не могла быть достигнута иными способами, а лицо, допустившее риск, предприняло все возможные меры для предотвращения ущерба.

В соответствии с частью 1 статьи 246 ТК РФ размер ущерба, который причинен работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В этой же статье говорится, что Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, который причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей либо утратой отдельных видов имущества и иных ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Согласно статье 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками на работодателе лежит обязанность по проведению проверки, в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодателем может быть создана комиссия с включением в ее состав соответствующих специалистов. При этом в обязательном порядке должно быть истребовано у работника объяснение в письменной форме для установления причины возникновения ущерба.

В соответствии с частью 3 статьи 247 ТК РФ работнику и (или) его представителю предоставлено право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, который установлен ТК РФ. При этом работник может воспользоваться своим правом вне зависимости от того - признан он виновным в причинении ущерба либо нет.

Согласно части 6 статьи 248 ТК РФ возмещение ущерба производится вне зависимости от привлечения работника к дисциплинарной, административной либо

уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Административная ответственность

Ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ. Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

В соответствии со статьей 2.4 КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей. В данном случае – это будут лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм по охране труда. КоАП РФ в статье 2.4 дает определение должностного лица.

Должностное лицо – это лицо «постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации».

Руководители, работники других организаций, индивидуальные предприниматели, в случае совершения ими административного правонарушения, связанного с выполнением ими организационно-распорядительных либо административно-хозяйственных функций будут нести административную ответственность как должностные лица.

Нарушение законодательства в об охране труда может выражаться как в действии, так и в бездействии должностных лиц. В любом случае здесь речь идет об умышленной форме вины.

Статья 5.27

Часть статьи	Деяние	Санкция
1	Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Для юридических лиц – предупреждение или штраф от 30 000 до 50 000 рублей

2	Допущение работника к работе не уполномоченным на это лицом в случае, если работодатель или его представитель не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор	Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 рублей
3	Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем	Для юридических лиц – штраф от 50 000 до 100 000 рублей
4	Повторное совершение деяния, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27	Для юридических лиц – штраф от 50 000 до 70 000 рублей
5	Повторное совершение деяния, предусмотренного ч. 2 или 3 ст. 5.27	Для юридических лиц – штраф от 100 000 до 200 000 рублей

Статья 5.27.1

Часть статьи	Деяние	Санкция
1	Нарушение государственных нормативных требований охраны труда	Для юридических лиц – штраф от 50 000 до 80 000 рублей
2	Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение	Для юридических лиц – штраф от 60 000 до 80 000 рублей
3	Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда, а также обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований	Для юридических лиц – штраф от 110 000 до 130 000 рублей
4	Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Для юридических лиц – штраф от 130 000 до 150 000 рублей
5	Повторное совершение деяния, предусмотренного ч. 1-4 ст. 5.27.1	Для юридических лиц – штраф от 100 000 до 200 000 рублей или приостановление деятельности на срок до 90 суток

Уголовная ответственность

Также законодательством предусмотрена уголовная ответственность за несоблюдение правил охраны труда и условий безопасности работников. В соответствии со статьей 143 Уголовного кодекса РФ лицо, на котором лежали обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда, будет привлечен к уголовной ответственности, если его действия (бездействие) повлекли по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека.

Данное лицо накажут:

- штрафом в размере до 400000 рублей или в размере его заработной платы (иного дохода) за период до 18 месяцев, либо
- обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо
- исправительными работами на срок до двух лет, либо
- принудительными работами на срок до одного года, либо
- лишением свободы до одного года.

За гибель человека - наказание более строгое. Лицо, ответственное за соблюдение правил техники безопасности и иных правил охраны труда обяжут выполнять принудительные работы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо. Или это лицо может быть лишено свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Уголовная ответственность установлена также за:

- нарушение правил безопасности при проведении горных, строительных или иных работ (статья 216 Уголовного кодекса РФ);
- нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (статья 215 Уголовного кодекса РФ);
- за нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (статья 217 Уголовного кодекса РФ);
- за нарушение правил пожарной безопасности (статья 219 Уголовного кодекса РФ);
- за ряд других нарушений правил охраны труда.

Применение методов экономического стимулирования работников по выполнению требований охраны труда

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально – экономические, организационно – технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Более детально рассмотрим экономические мероприятия, направленные на выполнения норм охраны труда. Данные мероприятия довольно тесно связаны с нормированием труда, так как в современных условиях возрастает роль производительности труда, как элемента управления стабильностью развития предприятия любой организационно-правовой формы собственности. Нормирование труда является необходимым условием и важнейшим средством организации труда и производства, где должны выполняться требования охраны труда.

Это объясняется повышением роли экономического фактора в складывающихся отношениях между работодателем и работником в процессе производства материальных благ (оказания услуг), получения прибылей и их распределения, где важную роль играет нормирование труда.

Экономическое значение нормирования труда реализуется в росте производительности труда, подъёме экономики, увеличении производства и качества продукции. Важным фактором выделим, что повышение выработки должно быть в рамках организационно-технических условиях, которые предусматривают и соблюдения требований охраны труда, указанных и в технологических картах и инструкциях. Работник должен знать месторасположения, правила пользования средствами защиты и владеть информацией о необходимости данных мер защиты.

На практике нормирование труда выполняет и частично контрольную функцию по отношению к соблюдением требований охраны труда. Специалист по нормированию труда в ходе наблюдений учитывает, как соблюдаются планово-предупредительные меры по защите здоровья работника. Например, в ходе хронометражных наблюдений, специалист по нормированию труда фиксирует дополнительные замечания относительно требований охраны труда:

1. Учитывает удобства месторасположения средств защиты;
2. Присутствуют ли средства личной защиты на работнике производства;
3. Какой навык и удобства эксплуатации данных средств защиты работником производства.

После данных замечаний, специалист по нормированию труда делает предложения в отдел охраны труда по усовершенствованию месторасположения или удобства эксплуатации индивидуальных средств защиты.

На рабочем месте должны решаться вопросы эффективного использования «живого» труда путём установления обоснованных затрат вспомогательного времени, времени обслуживания рабочего места и других затрат труда. Данные затраты непосредственно связаны с организацией трудового процесса, а именно:

1. Построением его во времени и пространстве;
2. Содержательностью, методами труда;
3. Планировкой, оснащением и обслуживанием данного рабочего места;
4. Условиями и уровнем интенсивности труда.

Так же необходимо зафиксировать, как влияет охрана труда на вышеперечисленные методы. Зная, что собственник заинтересован в соблюдений правил охраны труда не только с помощью принуждения законодательством РФ, а ещё и при помощи мотиваций, он будет и стимулировать персонал выполнять данных норм по охране труда с той же целью.

Рассмотрим экономические функции стимулирования работника, которые содействуют повышению эффективности производства, которое выражается в правильном, безопасном повышении производительности труда и качества продукции, что отражается на конкурентоспособности фирмы, отражённые на рисунке 1.

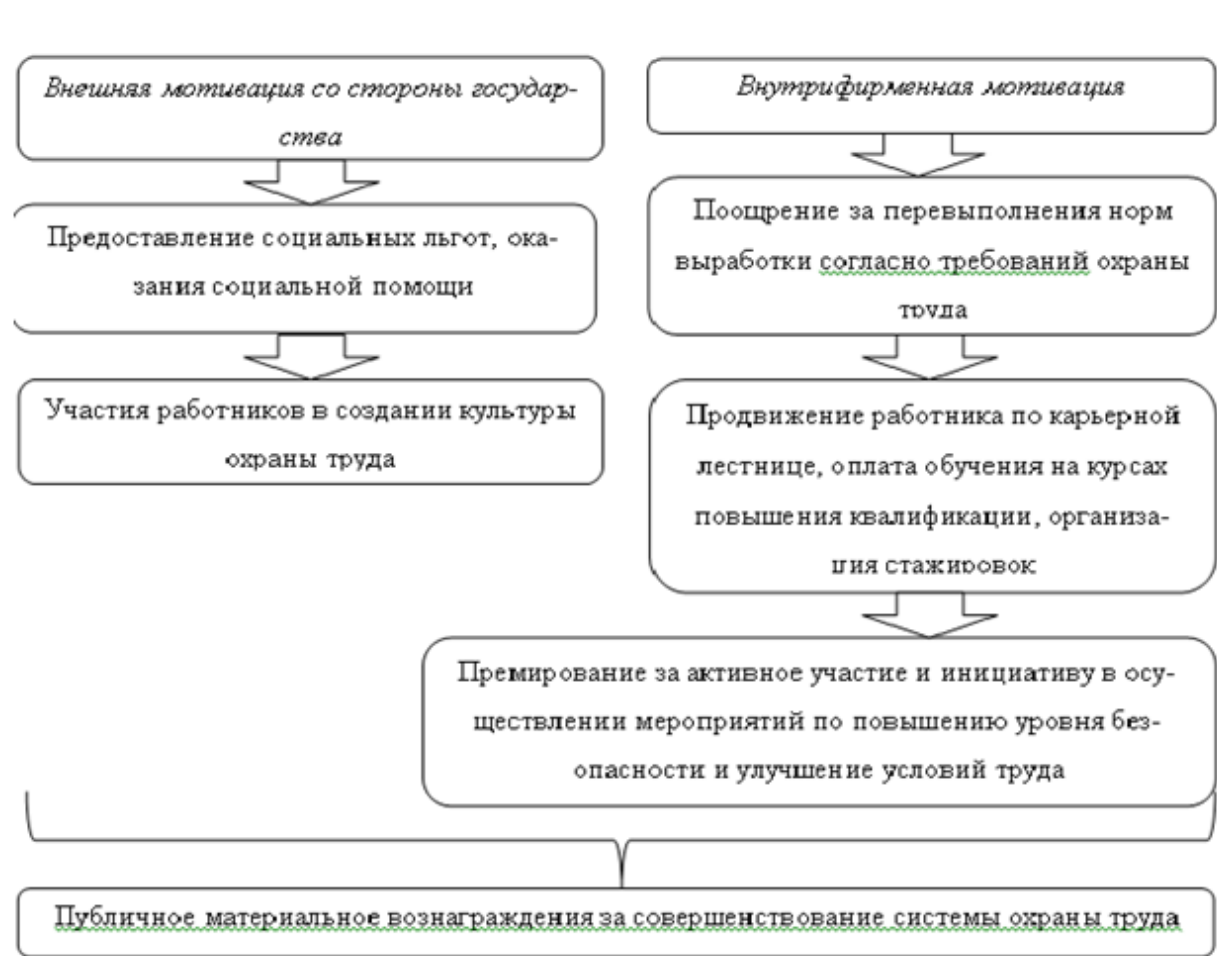


Рисунок 1. Экономические методы стимулирования работника в соблюдении требований охраны труда.

Данные материальные методы стимулирования работников направлены на:

1. Создание культа охраны труда;
2. Стимулирование роста производительности труда согласно всем требованиям охраны труда;
3. Реализацию своих трудовых способностей;
4. Повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени;
5. Требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных норм труда.

Такой вид экономического стимулирования особенно привлекателен для начинающих специалистов, поскольку они более активны и мобильны. Нужно, чтобы предложения по усовершенствованию охраны труда исходило не только от работодателя и специалистов, но ещё и от самих работников производства, так как именно они выполняют нормы, предъявляемые по охране труда и их взгляд очень важен и даст хороший стимул для соблюдения требований самого работодателя.

Так же очень важен факт того, чтобы работник знал, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения.

Цель экономического стимулирования -это не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями, а для этого необходима мотивация в первую очередь со стороны государства, потом работодателя и самого работника для выполнения требований охраны труда, ведь это в первую очередь сохранение собственной жизни.

Нормирование труда так же занимается изучение использования рабочего времени и выявление резервов повышения производительности труда персонала, а также исследование трудовых процессов на рабочих местах, фиксирование соблюдения требований охраны труда в ходе наблюдений, выбор эффективных методов и приемов их выполнения, аттестация рабочих мест и их рационализация также относятся к функциям "нормативно-исследовательской работы".

Из вышеперечисленного нужно выделить, что роль нормирования труда, как экономический стимул в соблюдении требований охраны труда выступает одним из важных факторов, так как выполнения норм должно согласно требованиям охраны труда, что в свою очередь гарантирует не только защиту от внешних опасных факторов, но и удовлетворённость своим трудом, которая даёт высокий рост производительности труда.