3. Приказ Генеральной Прокуратуры РФ от 10 сентября 2008 г. № 182 «Об организации работы по взаимодействию с общественностью, разъяснению законодательства и правовому просвещению» // КонсультантПлюс: Электронный ресурс [Режим доступа]: <http://www.consultant.ru/>, (дата обращения 30.03.2020).
4. Гуляев И.И. Гражданская и правовая культура российской молодежи: учебное пособие для вузов / И.И. Гуляев. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 124 с.
5. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.
6. Корнев А.В., Петручак Л.А., Зенин С.С. Научно-методические основы формирования правовой культуры молодежи: монография. – Москва: Проспект, 2019. – 408 с.
7. Минин А.Я. Актуальные проблемы девиантного поведения несовершеннолетних и молодежи / А.Я. Минин, О.Ю. Краев; Под ред. проф. А.Я. Минина. – М.: Прометей, 2016. – 140 с.
8. Правовая политика в сфере образования: словарь / под ред. А.В. Малько и Д.А. Смирнова. – Москва: Проспект, 2017. – 160 с.
9. Правоведение: учебник / отв. ред. В.Д. Перевалов. – М.: Норма: Инфра-М, 2013. – 576 с.
10. Ростовская Т.К. Международный опыт реализации государственной молодежной политики: учеб. пособие / Т.К. Ростовская, Т.Э. Петрова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 120 с.
11. Соколов Н.Я., Матевосова Е.К. Правовое воспитание в современном российском обществе: учебное пособие. – М.: Проспект, 2017. – 128 с.
12. Удалов Д.Э., Ковтун Е.А. Организационно-правовые основы обеспечения профессиональной деятельности психологической службы // Путеводитель предпринимателя. 2018. № 39. С. 178-189.
13. Удалов Д.Э., Ковтун Е.А. Психолого-правовые аспекты регулирования трудовых отношений с участием несовершеннолетних граждан // Тенденции развития науки и образования. 2018. № 45-5. С. 27-32.
14. Чупров В.И. Социология молодежи: учебник / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. – 336 с.

Козырева Л.В., Пузырев А.М., Мартемьянов В.А., Филиппова Н.А.

О гарантиях прав работников на охрану труда

*ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»
(Россия, Тверь)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-207

idsp: ljjournal-05-2020-207

Аннотация

Статья посвящена вопросам обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. На основе анализа нормативно-правовых требований выявлены основные причины нарушений законодательства в сфере охраны труда и выдвинуты предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Ключевые слова: безопасность, охрана труда, трудовое законодательство

Abstract

The article is devoted to ensure workers the right of workers to labor in conditions that meet the requirements of labor protection. Based on the analysis of legal and regulatory requirements reveals the main causes of violations of labor legislation in the field of labor protection and put forward proposals to improve the existing legislation.

Keywords: safety, labor protection, labor legislation

Анализ производственного травматизма с тяжелыми последствиями свидетельствует о том, что происходит много несчастных случаев при выполнении работ повышенной опасности. Многие виды работ должны выполняться по нарядам-допускам подготовленным и обученным персоналом, знающим требования и правила безопасности. Согласно отраслевым и межотраслевым правилам по охране труда к работам повышенной опасности предъявляются специальные требования безопасности, предполагающие осуществление специальных мер (дополнительный целевой

инструктаж работников по охране труда; дополнительное назначение лиц, ответственных за безопасное производство работ).

Практически все правила по охране труда устанавливают не только комплекс организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда работников, занятых на работах с повышенной опасностью, но и требуют при их проведении обязательного применения специальных средств индивидуальной и коллективной защиты (СИКЗ). Тем не менее в ходе плановых проверок хозяйствующих субъектов государственными инспекторами труда, а также в процессе расследования несчастных случаев на производстве ежегодно выявляются грубейшие нарушения трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда, связанных:

- с допуском к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверку знаний требований охраны труда;
- со спуском работников в канализационные и другие колодцы, закрытые емкости, котлованы и траншеи без нарядов-допусков, без защитных средств и приспособлений, необходимых для обеспечения их безопасности (газоанализаторов, предохранительных поясов, привязей и страховочных канатов, защитных касок и т.п.);
- с отсутствием ограждений опасных зон на объектах строительства, с допуском к работам в качестве стропальщиков в зоне работы грузоподъемного крана необученных и неаттестованных работников и др.

Анализируя вышеуказанные нарушения возникает вопрос: почему работники, в большинстве случаев зная о нарушениях, приступают к работе и подвергают себя риску получить травму, увечье, лишиться жизни? Одна из причин такого поведения состоит в следующем. Статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) предусматривает, что при отказе работника от выполнения работы при выявлении опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. При этом 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 предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случаях, если предоставление работнику другой работы по различным причинам невозможно, время его простоя до устранения указанной выше опасности оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами [1, 2].

ТК РФ также определено, при необеспечении работника СИКЗ по установленным нормам работодатель не имеет права требовать от него выполнения порученной работы и должен оплатить простой, возникший по этой причине, в соответствии с требованиями ТК РФ. Согласно статьи 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. На практике, однако, в таких случаях работодатель оплачивает простой в размере двух третей тарифа (должностного оклада), а в большинстве случаев и вовсе не оплачивает, всячески пытаясь запутать ситуацию. Таким образом, если предположить, что работник откажется от выполнения порученной работы в связи с отсутствием необходимых средств защиты и безопасности, предусмотренных нормами, то даже при выполнении работодателем требований трудового законодательства в части оплаты простоя все равно лишится одной трети своего заработка.

Лишь в одном случае за работником будет сохранен его средний заработок при прекращении работ из-за возникновения опасности для его жизни и здоровья – когда период простоя возник в связи с принятием должностными лицами государственной инспекции труда решения об административном наказании в виде административного приостановления деятельности или временного запрета деятельности участка работ или оборудования в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации вследствие допущенных работодателем нарушений государственных нормативных требований охраны труда. Согласно части 3 статьи 220 Трудового кодекса РФ на это время за работником сохраняется место работы (должность) и его средний заработок [2 - 4].

Согласно статьи 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы. Вместе с тем, время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Но, когда работодатель не создал на рабочем месте нормальные условия труда и не обеспечил работника СИКЗ в соответствии с нормами, он фактически вынуждает работника под угрозой потери части заработка трудиться в опасных и (или) вредных условиях труда.

Однако, в статье 149 ТК РФ указано, что при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Статья 146 ТК РФ предусматривает, что оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда согласно ст. 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Таким образом, нормы ТК РФ ставят работника, рискующего работать в опасных условиях труда и (или) отказавшегося от выполнения работы в случае необеспечения работодателем нормальных условий труда, в униженное положение. В связи с этим вполне уместна аналогия. Например, если работодатель задерживает заработную плату более чем на 15 дней, работник вправе приостановить работу вплоть до выплаты ему задержанной суммы. Такие действия работника следует рассматривать как самозащиту его трудовых прав. Если работник приостановил работу из-за невыплаты заработной платы, в этот период за ним сохраняется его средний заработок. Причем это положение закреплено Определением Верховного Суда РФ от 03.09.2010 № 19-В10-10.

Создание работодателем заведомо неблагоприятных в части заработка и опасных условий труда работников можно приравнять в какой-то мере к принудительному труду. Согласно статьи 4 ТК РФ к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами. Под угрозой какого-либо наказания можно понимать и существенное снижение среднего заработка за простой по вине работодателя в случае отказа работника выполнять работу в условиях риска или непосредственной угрозы для его жизни и здоровья. Многолетняя практика показывает, что с такими работниками

работодатель расправляется весьма эффективно, увольняя их по различным надуманно созданным обстоятельствам и основаниям.

Практика надзорно-контрольной деятельности органов государственного надзора и контроля, анализ расследования несчастных случаев на производстве свидетельствуют о том, что в большей степени описанные выше обстоятельства, а конкретнее – угроза потери значительной части заработка вынуждают работников выполнять опасные работы на свой страх и риск. В связи с этим представляется целесообразным внести в ТК РФ дополнения и изменения, обязывающие работодателей сохранять за работником средний заработок при его отказе от выполнения работ из-за возникновения реальной опасности для жизни и здоровья по причине необеспеченности безопасных условий труда на рабочем месте. Кроме того, будет полезным рассмотреть вопрос об увеличении минимального размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных ст. 147 ТК РФ, что позволит стимулировать работодателей обеспечивать безопасные условия труда работающих.

1. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований по охране труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29. – 23 с. URL: www.base.garant.ru (дата обращения 05.10.2019).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 дек. 2001 г.: введен Федер. законом Рос. Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. газ. 2001. 31 дек. № 256.
3. Мартемьянов В.А. Проблемы формирования комиссии по расследованию несчастного случая / В.А. Мартемьянов, Л.В. Козырева, А.М. Пузырев // Актуальные проблемы охраны труда: матер. IV Всеросс. науч.-практич. конф. с междунар. участием. - СПб: СПбГАСУ, 2018. - С.158-161.
4. Мартемьянов В.А. Назначение компенсаций и гарантий за работу во вредных условиях труда / В.А. Мартемьянов, Л.В. Козырева // Актуальные проблемы безопасности жизнедеятельности и экологии: матер. II Междунар. науч.-практич. конф. Тверь: ТвГТУ, 2016. - С. 256-258.

Коноплянникова Т.В., Наумова В.

Сравнительный правовой анализ института возмещения морального вреда в России и странах англосаксонской правовой системы

*ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
(Россия, Оренбург)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-208

idsp: ljjournal-05-2020-208

Аннотация

В данной статье анализируются понятия, используемые в институте возмещения морального вреда в России и странах англосаксонской правовой системы. Раскрываются основания для компенсации морального вреда. Выявляются сходства и различия института возмещения морального вреда в этих странах. Сделан вывод о необходимости объединения института в различных правовых системах.

Ключевые слова: моральный вред, моральный ущерб, компенсация, институт возмещения морального вреда, психический ущерб, деликтное право.

Abstract

This article analyzes the concepts used in the institute of compensation for moral harm in Russia and the countries of the Anglo-Saxon legal system. The grounds for eliminating moral harm are revealed. The similarities and differences of the institution of compensation for moral harm in these countries are revealed. The conclusion is drawn about the need to unite the institute in various legal systems.

Key words: moral damage, moral damage, compensation, institution of compensation for moral damage, mental damage, tort law.