**Последствия для работодателя при сокрытии несчастного случая на производстве**

Боясь наступления ответственности, документальной волокиты, проверок ГИТ некоторые работодатели скрывают несчастные случаи на производстве (далее - НС). Порой им кажется, что проще оказать работнику материальную помощь для покрытия ущерба, чем должным образом оформить травму на производстве.

Представление работодателей о том, что НС легче и дешевле просто скрыть, чем правильно его оформить, является заблуждением. И вот почему:

― Часто работодатель думает, что, «откупившись» от работника, факт НС на производстве можно «замять». Но это не так! Работодателю нужно знать, что законом не установлен срок давности расследования по НС. Пострадавший может в любой момент обратиться в ГИТ с письменным заявлением о произошедшем НС. На практике нередки случаи, когда травмы, полученные на производстве, дают осложнения и работнику приходится тратить большие средства на лечение. Такие последствия и заставляют работника обращаться с заявлением о расследовании НС для получения компенсации через СФР;

― Работодателя пугает бумажная волокита, связанная с оформлением НС. Кажется, что «договориться» с пострадавшим гораздо проще. Логика работодателя такова – если в ГИТ извещение не отправлено, никто об этом не узнает и факт можно скрыть. Руководители предприятий должны помнить – скорая помощь и медицинские учреждения сами вправе направить информацию о НС как в ГИТ, так в правоохранительные органы;

― Утверждение о том, что без документального оформления НС доказать факт его наступления невозможно, ошибочно. Вместе с тем, при рассмотрении дела в ГИТ или в суде будут учтены все доказательства – показания свидетелей, заключения медицинских учреждений и прочее;

― Факт НС может открыться благодаря не только заявлению потерпевшего, но и информации, поступившей от свидетеля.

Все вышеперечисленные обстоятельства говорят о том, что самым правильным и действенным способом при наступлении НС на производстве будет своевременное уведомление и расследование по правилам. Это необходимо не только для лечения пострадавшего и выплаты ему пособий, но и для наименьших последствий в отношении самого работодателя в виде гражданской, административной или даже уголовной ответственности.

Расследовать НС – это обязанность работодателя. Не нужно бояться ответственности за случившееся, если со стороны работодателя были выполнены все требования законодательства: работники обучены и проинструктированы по охране труда, проведена СОУТ и оценка профрисков на рабочих местах, выдаются положенные СИЗ, проводятся обязательные медосмотры и пр.

А вот за сокрытие несчастного случая на производстве (ст. 15.34 КоАП РФ) должностное лицо оштрафуют на сумму от 500 до 1000 рублей, юридическое – от 5 000 до 10 000 рублей.

За нарушения в сфере охраны труда (ст. 5.27.1 КоАП РФ) величина штрафа и применение иных санкций (предупреждение, административное приостановление деятельности) зависит от состава нарушения. Например, если НС на производстве произошел потому, что организация не обучила сотрудника правилам охраны труда, ее оштрафуют на сумму от 110000 до 130000 рублей (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ), а за необеспечение сотрудника СИЗ – от 130000 до 150000 рублей (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП).

Важно помнить, что в результате расследования НС на производстве могут быть выявлены основания для уголовного преследования в отношении ответственного за охрану труда. На практике чаще всего дело возбуждают против директора организации, его заместителя и специалистов по охране труда. Им может быть инкриминировано нарушение требований охраны труда (ст. 143 УК РФ). К уголовной ответственности привлекут в случае, если работник в результате НС на производстве получит тяжкий вред здоровью или погибнет.

Также организация будет обязана выплатить компенсации работнику или его семье при повреждении здоровья или в случае смерти (ст. 184 ТК РФ, ст. 1088 ГК РФ). В обязательном порядке возмещаются утраченный заработок (доход) и расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо в связи со смертью работника. Кроме того, при наличии вины за НС на производстве работодатель обязан возместить моральный вред (ст. 237 ТК РФ).

Может ли работодатель законно избежать ответственности при НС на производстве? Исходя из практики, это возможно в следующих случаях:

1. НС произошел по вине работника.
2. НС произошел в результате форс-мажора, наступления обстоятельств непреодолимой силы.
3. НС произошел по вине должностного лица и был скрыт от работодателя.

В первом случае нужно отметить, что работник обязан сообщать работодателю о НС (ст. 215 ТК РФ). Если работник сам виноват в произошедшем НС, зачастую он пытается это скрыть, чтобы не понести материальную или дисциплинарную ответственность. В дальнейшем, при выявлении НС, работодатель будет проводить расследование и вина работника будет установлена.

Во втором случае при наступлении НС в результате обстоятельств непреодолимой силы работодатель не понесет ответственности, а работник сможет претендовать на выплаты от ФСС.

Третий случай также часто встречается на практике и характеризуется недобросовестным отношением должностных лиц к требованиям охраны труда.

Поэтому, добросовестному работодателю не стоит утаивать НС, а необходимо правильно оформить - начиная с уведомления нужных инстанций и заканчивая заполнением документации внутри организации по произошедшему факту.

Только соблюдение законодательного алгоритма оформления НС может избавить работодателя от ответственности. Работодателю не стоит бояться бумажной волокиты, а нужно расследовать несчастный случай на производстве для установления факта его невиновности.