

Академия правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан

КИЗДАРБЕКОВА ДАНА БЕРИКОВНА

Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда

Диссертация на соискание степени магистра юридических наук
по образовательной программе «7М04203 – Юриспруденция»
(научно-педагогическое направление)

Научные руководители:

Доцент кафедры специальных юридических
дисциплин Института послевузовского
образования, кандидат юридических наук,
советник юстиции

_____ А.М. Алибекова

Главный научный сотрудник

Межведомственного научно-исследовательского
института, доктор PhD, советник юстиции

_____ Е.А.Омаров

г. Қосшы, 2023 г.

ТҮЙІНДЕМЕ

Диссертацияның құрылымы зерттеудің мақсаты мен міндеттеріне байланысты және кіріспеден, алты бөлімді қамтитын екі бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен мен қосымшадаң тұрады.

Осы жұмыста автор еңбекті қорғау ережелерін бұзғаны үшін қылмыстық жауаптылықтың өзекті мәселелерін қарастырады (ҚР ҚК 156-бабы). Жауапкершілікті құқықтық реттеу эволюциясының тарихи процесі кеңінен қаралды және кейбір шет елдердің еңбекті қорғау ережелерін бұзғаны үшін қылмыстық жауапкершілікке тарту жөніндегі халықаралық тәжірибесі зерттелді.

РЕЗЮМЕ

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования и из введения, двух разделов, охватывающих шесть подразделов, заключения, списка использованных источников и приложение.

В настоящей работе автор рассматривает актуальные проблемы уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда (ст.156 УК РК). Широко освещен исторический процесс эволюции правовой регламентации ответственности и изучен международный опыт некоторых зарубежных стран по привлечению к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

SUMMARY

The structure of the dissertation is determined by the purpose and objectives of the research and consists of an introduction, two sections covering six subsections, conclusions, a list of references and an appendix.

In this paper, the author examines the actual problems of criminal liability for violation of labor protection rules (Article 156 of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan). The historical process of the evolution of the legal regulation of liability is widely covered and the international experience of some foreign countries on bringing to criminal responsibility for violation of labor protection rules is studied.

СОДЕРЖАНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	6
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	8
ВВЕДЕНИЕ.....	9
1. ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА	
1.1 Особенности правового регулирования правил охраны труда.....	15
1.2 Ретроспективный анализ уголовного законодательства об ответственности за нарушение правил охраны труда.....	26
1.3 Уголовная ответственность за нарушения правил охраны труда по законодательству некоторых зарубежных стран.....	32
2. УГОЛОВНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА	
2.1 Объективные признаки состава нарушения правил охраны труда.....	50
2.2 Субъективные признаки состава нарушения правил охраны труда.....	62
2.3 Отграничение состава нарушения правил охраны труда от смежных составов уголовных правонарушений.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	90

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Сравнительная таблица предложений по внесению изменений и дополнений в некоторые правовые акты..... 97

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Проект нормативного постановления ВС РК..... 100

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует либо уровень их воздействия не превышает нормы безопасности;

гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, правовые, санитарно-эпидемиологические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

несчастный случай на производстве - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или

отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти;

производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;

рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;

производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;

специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные предметы, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В диссертационном исследовании применяются следующие термины с соответствующими обозначениями и сокращениями:

OSHA - Occupational Safety and Health Administration (Управление по охране труда);

АЭС – Атомная электрическая станция;

ВС – Верховный Суд;

ЗРК – Закон Республики Казахстан;

КАССР - Казахская Автономная Социалистическая Советская Республика;

КПСиСУ ГП РК – Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан;

МОТ - Международной организацией труда;

НП ВС – Нормативное постановление Верховного суда;

НЭП – Новая экономическая политика;

п. – пункт;

РК – Республика Казахстан;

РСФСР - Российская Советская Федеративная Социалистическая;

РФ – Российская Федерация;

СНК – Совет народных комиссаров;

СССР – Союз Советских Социалистических Республик;

ст. – статья;

США – Соединенные штаты Америки;

ТК – Трудовой кодекс;

УК – Уголовный кодекс;

УПК – Уголовно-процессуальный кодекс;

ЦИК – Центральный исполнительный комитет;

ч. – часть.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Развитие в Республике Казахстан развитие рыночных отношений привело к созданию различных форм предприятий и института индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица. Однако, процесс сопровождался увеличением доли самозанятых граждан, что привело к нарушениям трудовых прав наемных работников. Желание работодателей увеличить доходы иногда приводит к игнорированию требований по охране труда и безопасности работников, что в свою очередь увеличивает факты нарушения норм уголовного законодательства в сфере охраны труда.

Исследуемая тема актуальна в современном обществе по нескольким причинам. Во-первых, охрана труда - это основополагающий принцип любой организации. Здоровье и безопасность работников являются неотъемлемой частью успешной и эффективной деятельности любой компании. Нарушения правил охраны труда могут привести к травмам, заболеваниям и даже гибели работников, что наносит ущерб не только им, но и самой организации, включая ее репутацию и финансовое положение.

Во-вторых, привлечение к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда является важным механизмом контроля за соблюдением прав работников и обеспечения безопасности труда со стороны государства. Это может быть эффективным средством для предотвращения подобных нарушений в будущем, так как угроза уголовной ответственности может стимулировать работодателей к соблюдению соответствующих правил и норм.

В-третьих, тема уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда также актуальна с точки зрения правовой и судебной практики. Законы и правила, которые регулируют охрану труда, подвергаются постоянным изменениям и улучшениям, и разбирательства по нарушению этих правил могут быть крайне сложными и продолжительными. Поэтому исследование

данной темы может помочь ученым, юристам и судьям лучше понимать особенности правового регулирования охраны труда и улучшать практику привлечения работодателей к ответственности за нарушение этих правил.

Стоит отметить, что ст. 24 Конституции Республики Казахстан гражданам гарантируется право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Следовательно, основным приоритетом государства является сохранение жизни и здоровья работника.

Статья 156 УК РК предусматривает уголовную ответственность за нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, повлекшее причинение вреда жизни и здоровью работника.

В настоящее время существуют определенные сложности в вопросах квалификации указанного деяния на практике. В этой связи остается актуальным вопрос об эффективности уголовно-правовых мер по противодействию нарушениям норм охраны труда.

Согласно статистическим данным КПСиСУ ГП РК за 2022 год в Республике Казахстан зарегистрировано 375 уголовных дел. Из них 13 дела направлено в суд и 117 прекращено по нереабилитирующим основаниям, что составляет лишь 3,4% от общего количества регистраций по стране.

Несмотря на множество обязанностей, которые в настоящее время налагаются на работодателей для обеспечения безопасных условий труда, уровень производственного травматизма и заболеваемости профессиональными заболеваниями остается высоким.

Состояние защищенности трудовых прав граждан относится к числу приоритетных направлений деятельности уполномоченных государственных органов в области охраны труда.

Всестороннее комплексное изучение и анализ теоретических аспектов проблем квалификации и практики применения уголовно-правовой нормы об

ответственности за нарушение правил охраны труда обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Оценка текущего состояния научного исследования данной проблемы свидетельствует о недостаточной научной разработанности в Республике Казахстан. Это объясняется специфическим характером рассматриваемого вопроса. Однако следует отметить, что в целом вопросы соблюдения трудовых прав граждан уже неоднократно становились объектом исследования отечественных и зарубежных ученых. В работах Бердычевской Н.В., Герфановой Е.И., Коняхина В.П., Курсаева А.В., Марковиченко С.В., Матвеевко П.В., Рыбалка А.А., Сурковой А.С., ряд аспектов криминализации деяний в сфере трудовых отношений были освещены в Российской Федерации. В нашей стране вопросы уголовной ответственности за нарушения правил охраны труда в своих работах рассматривали С.А. Димитрова, Г.Г. Галиакбарова, С.С. Каржаубаев, Е.Н. Нургалиева, А.М. Нурмагамбетов, А.Ж. Нурушев, Э.Б. Омарова и М.Х. Хасенов. Теоретические и практические аспекты уголовной ответственности за нарушения правил охраны труда, проблемы досудебного расследования по делам данной категории рассматривались Кужахметовым Т.А. в работе «Актуальные проблемы начала и производства досудебного расследования по нарушениям правил охраны труда» и Омаровым Е.А. и Сыздыковым А.Ж. в научной статье «Нарушение правил охраны труда в Республике Казахстан: уголовно-правовые и криминалистические аспекты».

Целью исследования является выработка предложений по совершенствованию законодательства об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

Для достижения этой цели определены следующие задачи исследования:

- исследовать процесс становления и развития уголовного законодательства Республики Казахстан об ответственности за нарушение правил охраны труда;

- изучить зарубежный опыт об ответственности за нарушение правил охраны труда в целях совершенствования отечественного уголовного закона;
- исследовать проблемы квалификации нарушения правил охраны труда по законодательству Республики Казахстан;
- разработать предложения по совершенствованию норм об ответственности за нарушение правил охраны труда.

Объектом исследования являются правоотношения, складывающиеся при решении вопроса об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

Предметом исследования являются нормы национального и зарубежного законодательства в сфере уголовно-правовой охраны труда, научные публикации по исследуемому вопросу, судебно-следственная, надзорная практики и статистические данные.

Методы и методологическую основу исследования составляет совокупность общенаучных (анализ, синтез, аналогия), частно-научных (исторический, статистический, социологический) и специальных (сравнительно-правовой) методов познания. Указанные методы направлены на исследование вопросов уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда, проблем квалификации рассматриваемого деяния; позволяют провести исследование данного состава уголовного правонарушения (ст. 156 УК РК); выявить проблемы законодательного регулирования об ответственности за нарушение правил охраны труда и практики его применения.

Научная новизна исследования определяется тем, что с учетом реформирования уголовного законодательства на основе анализа эмпирического материала и теоретико-методологической базы, диссертационных и иных исследований по рассматриваемой проблематике, будут подробно рассмотрены уголовно-правовые аспекты противодействия нарушению правил охраны труда.

Положения, выносимые на защиту:

1. В целях расширения понятия субъекта, подлежащего привлечению к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда и установления конкретных признаков лица, признаваемого в качестве субъекта рассматриваемого состава уголовного правонарушения, предлагается в ч.1 ст.156 УК РК внести изменения и изложить в следующей редакции: «Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью» (Приложение 1).

2. В диспозиции статьи 156 УК РК, использование термина "промышленная" санитария является неправильным, поскольку он не охватывает все виды производства, такие как в области сельского хозяйства. Вместо этого более правильным является использование термина "производственная" санитария (Приложение 1).

3. Отсутствие нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан, содержащего разъяснения по вопросам об ответственности за нарушения правил охраны труда, приводит к проблемам в единообразном применении закона и правильной квалификации рассматриваемого деяния. Представляется необходимой разработка проекта НП ВС РК, регламентирующего вопросы квалификации нарушения правил охраны труда, ответственность, за совершение которой предусматривается ст. 156 УК РК (Приложение 2).

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения проведенного исследования были представлены на международных научно-практических конференциях:

1) 4 апреля 2022 года принял участие на международной научно-практической конференции «Развитие современной юридической науки: теория

и практика», опубликована статья: «Некоторые вопросы квалификации нарушения правил охраны труда».

2) 12 апреля 2022 года, принял участие на международной научной конференции «Gulum Jáne Bilim-2022», опубликована статья: «Some aspects of criminal liability for violation of constitutional rights to working conditions».

Результаты исследования обсуждались на кафедре специальных юридических дисциплин и в рамках участия в качестве докладчика на научном семинаре для магистрантов Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан.

Вместе с тем, результаты исследования направлены на совершенствование уголовного законодательства Республики Казахстан об ответственности за нарушение правил охраны труда положения, выносимые на защиту, обсуждены и одобрены на совместном совещании с сотрудниками органов уголовного преследования прокуратуры района Есиль прокуратуры города Астана, а также внедрены в учебный процесс университета «Туран» по дисциплине «Уголовное право» при изучении темы «Производственный травматизм» и использованы при подготовке лекционных и семинарских занятий по вышеуказанной дисциплине.

1. ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1 Особенности правового регулирования правил охраны труда

Основным законом Республики Казахстан является Конституция Республики Казахстан, которая закрепляет за каждым человеком его права и обязанности.

В соответствии с п.2 ст.24 Конституции «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы» [1].

Кроме того, в Казахстане принят нормативный правовой акт, регулирующий вопросы охраны труда - Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения». В Кодексе содержатся положения о правах и обязанностях работников и работодателей в области охраны труда, организации мер по охране труда, профилактике профессиональных заболеваний и травм.

Одним из значимых нормативных документов, связанных с трудовыми взаимоотношениями, является Трудовой кодекс Республики Казахстан, в котором закреплены основные положения, регулирующие трудовые отношения, включая требования к охране труда, обеспечивающие безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства [2]. Закон предусматривает порядок проверок на соблюдение требований охраны труда и устанавливает ответственность за нарушения в указанной сфере. Основные нормативные требования по охране

труда приведены в Трудовом кодексе. Вместе с тем, действуют специализированные нормативные правовые акты отраслевого и межотраслевого характера.

Данные мероприятия по охране труда направлены на предотвращение травм работников и исключение ситуаций, следствием которых может стать несчастный случай или авария.

Комплекс мер, включающий организационные, экономические, правовые и социальные средства, представляет собой механизм правового регулирования трудовых отношений, который направлен на защиту прав и свобод участников общественно-трудовых отношений. Механизм реализации закона включает в себя конкретные организационные, экономические и социально-психологические меры, необходимые для осуществления правовых предписаний в практической деятельности. Он является неотъемлемой частью механизма правового регулирования трудовых отношений и имеет важное значение в обеспечении соблюдения трудового законодательства и защите трудовых прав работников [3].

В Казахстане в настоящее время прододжается работа по совершенствованию правового регулирования трудовых отношений, основанного на принципах децентрализации форм и методов организации труда. Основным приоритетом является увеличение возможностей использования трудовых ресурсов и законное осуществление предпринимательской деятельности. Также придается большое значение защите прав работников и укреплению их защитных механизмов в рамках трудового права. В этом контексте проводятся различные мероприятия по совершенствованию нормативной базы, улучшению условий труда, а также обучению и повышению квалификации работников.

В настоящее время, свобода трудовой деятельности граждан может быть ограничена интересами собственника производства, который определяет условия подбора кадров и расстановки. Это означает, что граждане могут

столкнуться с ограничениями в выборе работы в зависимости от требований, предъявляемых работодателем.

Это связано с тем, что собственники имущества, осуществляющие предпринимательскую деятельность, имеют право на свободу экономической деятельности и выбора способов организации производства, что может отразиться на кадровой политике и условиях работы.

Таким образом, вопросы свободы выбора работы для трудоспособных граждан должны учитывать интересы как собственников, так и работников, и требуют комплексного подхода к регулированию трудовых отношений.

Рыночная экономика в целом нацелена на приоритет интересов производства перед социальными интересами, что часто может приводить к нарушению прав и интересов работников. Однако государственная собственность может обеспечить более высокий уровень юридической защиты для работников, чем частная собственность, где интересы производства обычно преобладают над социальными вопросами.

Чтобы защитить права работников на свободу труда, минимальную оплату труда, ограничение продолжительности рабочего времени, отпуск и другие социальные гарантии, необходимо государственное вмешательство через правовое регулирование. Такие общественные гарантии должны быть предоставлены всем работникам, независимо от того, какой уровень производства достигнут на их рабочем месте.

Таким образом, необходим баланс между интересами производства и социальными вопросами, и государственное регулирование является важным инструментом для достижения этого баланса в рыночной экономике.

Важной гарантией трудовых прав является запрет на одностороннее изменение условий договора найма, что дает работникам уверенность в их правах и защите их интересов. Такая свобода труда предоставляет работникам право выбора работы, соответствующей их желаниям и навыкам. Кроме того,

уровень социальных гарантий, предоставляемых работнику, должен быть ясен и понятен.

Основной целью установления юридических гарантий - это обязательное исполнение нормативных правовых актов; полноценная защита предоставленных гражданам демократических прав и свобод. Конституция РК позволяет законодательству отраслей установить право трудоспособного гражданина на распоряжение своими способностями, что фактически означает - у работников есть право на индивидуальную собственность на свою рабочую силу, а также свободу не только в личных, но и в экономических вопросах. Это право основывается на нескольких принципах, включая то, что трудоспособность человека признается его исключительной собственностью, что это право является личным и неотчуждаемым гражданским правом, и что использование этой личной собственности в интересах других лиц возможно только с согласия самого работника. Это означает, что работник имеет право выбирать сферу своей деятельности и распоряжаться своей рабочей силой, но при этом он также имеет право на социальные гарантии и защиту своих трудовых прав. Таким образом, законодательство должно учитывать эти принципы и обеспечивать соответствующую защиту трудоспособных граждан.

Задача трудового права заключается в переходе от централизованного регулирования социально-трудовых отношений к децентрализации, основанной на договорных методах. Ранее централизованное регулирование ограничивало свободу действий работников и принуждало их к труду. На административно-командной системе трудовое право имело отрицательные черты, такие как слабость экономических методов регулирования, отсутствие договорных начал, ограниченность предмета и узкая сфера действия, а также слабость механизмов защиты норм трудового права при массовых нарушениях. Однако сейчас основное внимание уделяется договорным методам регулирования, которые позволяют работникам распоряжаться своими способностями и выбирать работу в соответствии со своими интересами.

Таким образом, трудовое право перешло от централизованного регулирования к децентрализации, признавая право на свободу действий и инициативу работников.

Децентрализация процесса регулирования социально-трудовых отношений является ключевым этапом в развитии новых норм и правил в области трудового права. Она направлена на передачу более широких полномочий и ответственности субъектам трудовых отношений, что должно привести к более гибкой и адаптивной системе регулирования, которая может более точно отражать потребности работодателей и работников. Этот процесс подразумевает переход от централизованной системы регулирования, которая часто препятствует свободе действий и инициативе субъектов трудовых отношений, к более гибкой и договорной системе, которая позволяет работодателям и работникам сами определять условия труда и их взаимоотношения. Делегирование власти и полномочий в области регулирования труда на местные органы управления может привести к увеличению производительности и конкурентоспособности рабочего рынка. Кроме того, это также может содействовать укреплению гарантий и защиты трудовых прав работников, а также улучшению их рабочих условий.

Трудовой кодекс Республики Казахстан является основным источником прямого действия, который устанавливает нормы регулирования всех аспектов трудовых отношений в государстве. В кодексе были учтены перспективы развития горизонтальных организационно-трудовых отношений, которые базируются на взаимных правах и обязанностях, возникающих из трудового, коллективного договоров и соглашений. Кодекс устанавливает новые стандарты регулирования трудовых отношений, сужая область централизованного регулирования и увеличивая роль договорных методов. Он также уделяет больше внимания защите прав работников и расширяет сферу действия трудового права на различные категории работников, включая частный сектор.

При формировании новой законодательной базы управления трудом обнаружилось следующие тенденции развития трудового законодательства: передача полномочий в области урегулирования трудовых отношений от центральных властей к субъектам трудовых отношений (децентрализация), что может способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности на рынке труда, а также укреплению прав работников и улучшению их условий труда; расширение сферы действия трудового права, чтобы его нормы распространялись на все виды трудовых отношений, независимо от форм собственности, что улучшит защиту работников; улучшение механизма защиты трудового права, который обеспечивает более эффективную защиту прав работников в случае массового нарушения норм трудового права.

В процессе разработки новой правовой основы управления трудом возникает вопрос о том, как сбалансировать централизованные и децентрализованные подходы к правовому регулированию трудовых отношений на рынке.

Говоря о роли государства в регламентации современных трудовых отношений А.М. Куренной справедливо отмечает, что в трудовом праве, которое характеризуется сочетанием публичных и частных начал, государственная воля проявляется робко. Государственные органы должны взять на себя ответственность за решение основных вопросов в области труда, несмотря на то, что они перестали детально регулировать эти отношения и сосредоточились на установлении минимальных стандартов, которые гарантируют здоровые и безопасные условия труда.

Для успешного расформирования государственного сектора необходимо осуществлять постепенное разделение функций между государством-собственником, управляющим и работниками, что позволит каждому из них выстраивать свои интересы в рамках эффективного и устойчивого механизма функционирования. Государство-собственник, который несет ответственность за сохранность своих средств, должен стремиться к их максимальной отдаче,

выбирая наиболее эффективные способы использования средств, в том числе в форме дивидендов и инвестиций. Управляющий предприятием, который является ключевым игроком в этом процессе, должен стремиться максимизировать прибыль, улучшая качество продукции и услуг, и понижая издержки. Работники в свою очередь заинтересованы в наилучших условиях продажи своей рабочей силы, включая стабильность занятости, приемлемую заработную плату и социальные гарантии. В рамках этих интересов каждый участник должен работать во благо общей цели, чтобы создать эффективный механизм функционирования, который будет способен обеспечить процветание и развитие национальной экономики.

Система управления трудом приспособляется к новым формам развития производства и социальных отношений, которые появляются, и внедряет их в свою практику.

При переходе к рыночной экономике основной формой децентрализованного регулирования трудовых отношений становятся коллективные договоры и соглашения. Однако, для более детального и точного регулирования поведения субъектов трудовых отношений, учитывая их разнообразные интересы, необходимо использовать локальные акты, которые играют все более важную роль в правовой системе.

Развитие договорного регулирования важно для обеспечения баланса между свободой на рынке труда и защитой прав работников. Оно является главным направлением развития правового государства и позволяет создать условия для реализации трудовых прав и свобод работников, обеспечивая правопорядок и стабильность в трудовых отношениях.

Развитие трудового законодательства включает в себя одно из направлений - расширение сферы его действия. Это означает, что существующее трудовое законодательство должно быть распространено на новые области и отрасли экономики, чтобы обеспечить более широкую защиту прав и интересов работников. Такое расширение может включать в себя новые

виды трудовых отношений, усиление прав работников на оплату труда, охрану здоровья и безопасность труда, а также более четкое регулирование трудовых отношений в нестандартных формах занятости. Расширение сферы действия трудового законодательства позволяет создать более справедливую и устойчивую систему трудовых отношений, которая соответствует современным социально-экономическим условиям.

Так, ст. 9 ТК РК (п. 2) гласит: «Действие настоящего кодекса, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан, распространяются на:

1) работников, в том числе на работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица;

2) работодателей, в том числе организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица» [2, ст.9].

Трудовое законодательство Казахстана не ограничивается регулированием трудовых отношений между нанимателями и работниками, а также включает отношения, возникающие в корпоративных объединениях. Однако это применяется только в том случае, если устав объединения предусматривает возможность участия граждан в трудовой деятельности. Важно отметить, что трудовое законодательство регулирует все аспекты трудовых отношений в государстве, и Трудовой кодекс является приоритетным источником прямого действия в данной области.

Таким образом, трудовое законодательство Казахстана предоставляет правовую защиту не только нанимаемым работникам, но и членам акционерных объединений, которые принимают активное участие в трудовых процессах. Это важно учитывать при разработке соответствующих правовых

норм, чтобы гарантировать равные возможности и защиту прав всех участников трудовых отношений в Казахстане.

Принятие идеи о широкой сфере действия трудового законодательства не означает, что все его нормы будут применяться в равной мере к трудовым отношениям, основанным на коллективной или общей собственности.

Существует две группы норм законодательств о труде, выделяемых для организаций, находящихся в частной собственности. Первая группа включает в себя нормы, которые определяют минимальный уровень трудовых прав граждан и обязательны для всех видов организаций. Вторая группа включает в себя рекомендательные нормы, целесообразность применения которых определяется самостоятельно организациями. В то же время, отмечаются особенности, связанные с различными формами хозяйствования, которые не могут быть регулированы единообразно. Поэтому для решения таких вопросов применяются дифференцированные методы регулирования, учитывающие специфику каждой конкретной организации.

С учетом рыночных условий в экономике, необходимо развивать индивидуальный подход к предоставлению льгот определенным группам работников, таким как женщины, молодежь и инвалиды. Предполагается, что затраты на предоставление таких льгот могут быть компенсированы путем снижения налогов на прибыль для организаций, активно занятых трудом перечисленных категорий работников. Этот подход позволит организациям, имеющим привилегии по определенным категориям работников, получать более высокие прибыли за счет снижения налоговых платежей.

Трудовые отношения в органах государственной власти и управления (как в центре, так и на местах) занимают особое место в системе рыночных отношений. В отличие от обычных трудовых отношений, в таких ситуациях руководство организацией осуществляется совместно с присвоением полномочий власти. Более того, компенсация за работу в государственных

органах осуществляется за счет бюджетных средств, включая государственный и местные бюджеты.

Такая специфика требует особого регулирования трудовых отношений государственных служащих. В связи с этим был разработан и принят закон, который жестко фиксирует условия труда и оплаты труда для данной категории работников. Это позволяет обеспечить четкое и справедливое регулирование трудовых отношений, а также обеспечить стабильность в органах государственной власти и управления. Так, например, в Законе Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 июля 1999 года (с изменениями и дополнениями) основаниями прекращения государственной службы с административными служащими являются, помимо предусмотренных в Трудовом кодексе РК, такие как не передача в доверительное управление имущества, принадлежащего государственному служащему на праве собственности; совершение коррупционного правонарушения; утрата гражданства Республики Казахстан и др. Требуется более детальное регулирование труда работников в системе образования, здравоохранения, науки, культуры, искусства и других подобных учреждений, так как в этих сферах особенно важно учитывать различия в творческих способностях сотрудников.

В современных условиях одним из основных направлений развития трудового законодательства является повышение эффективности его защитных механизмов. Трудовое законодательство играет роль в обеспечении социальной защиты, и его нормы должны обеспечивать защиту наемных работников от чрезмерной эксплуатации, независимо от формы собственности, в которой используется наемный труд. Сегодня необходимо предоставить каждому работнику эффективные механизмы защиты и реализации его конституционных прав. Это означает, что трудовые нормы должны быть гарантией защиты прав и интересов работников, а такие должны учитывать социальные аспекты трудовых отношений. Таким образом, усиление защитного

механизма трудового законодательства является важным направлением современного социального развития, обеспечивающим защиту прав работников и улучшение условий труда.

Вместе с тем, Казахстан активно сотрудничает с международными организациями, в том числе Международной организацией труда (МОТ), для приведения своего законодательства в соответствие с международными стандартами и рекомендациями в области охраны труда. В 2019 году Казахстан ратифицировал Конвенцию МОТ № 187 «О безопасности и здоровье работников на рабочем месте», что подтверждает его стремление к соблюдению международных стандартов в данной сфере.

В рамках сотрудничества с МОТ, Казахстан активно участвует в различных программных проектах, направленных на совершенствование системы охраны труда. Например, совместно с МОТ были разработаны национальные программы по безопасности и здоровью на рабочем месте, проводятся тренинги и семинары для специалистов в области охраны труда.

По результатам сотрудничества с МОТ, Казахстан внедряет передовые международные практики в сфере охраны труда, улучшает нормативное законодательство и систему государственного контроля. Важным аспектом этого сотрудничества является обмен опытом и знаниями с другими странами и получение экспертной поддержки со стороны международных специалистов.

Такое сотрудничество позволяет Казахстану не только соответствовать международным стандартам, но и улучшать условия труда, повышать уровень безопасности и здоровья работников. Одновременно, это способствует привлечению иностранных инвестиций и укреплению имиджа Казахстана как надежного партнера в сфере охраны труда.

Правовое регулирование правил охраны труда в Республике Казахстан является важным аспектом обеспечения безопасности и здоровья работников. Законодательство направлено на предотвращение травматизма, профессиональных заболеваний и создание комфортных условий труда.

Казахстан имеет комплексную систему нормативных актов, регулирующих вопросы охраны труда, включая Трудовой кодекс Республики и другие подзаконные акты. Казахстан активно сотрудничает с международными организациями, в том числе МОТ, для приведения своего законодательства в соответствие с международными стандартами и рекомендациями в области охраны труда.

В целом, особенности правового регулирования правил охраны труда в Республике Казахстан отражают стремление к соблюдению международных стандартов, активное сотрудничество с МОТ и постоянные усилия по улучшению системы охраны труда в стране.

1.2 Ретроспективный анализ уголовного законодательства об ответственности за нарушение правил охраны труда

Одним из ключевых исторических моментов, оказавших влияние на развитие правовой основы в сфере труда, стала Октябрьская революция 1917 года. Народный комиссариат труда был создан уже на следующий день после революции с целью разработки новых законов, регулирующих трудовые отношения, и установления уголовной ответственности в случае нарушения этих законов. Это был первый шаг на пути формирования правовой основы в сфере труда, которая продолжала развиваться вплоть до настоящего времени.

В 1917 году был принят Декрет «О восьмичасовом рабочем дне», регулирующий рабочее время на частных и государственных предприятиях. Декрет защищал женщин и подростков, запрещая им выполнение опасных работ и ограничивая рабочее время. Были установлены выходные, праздничные дни, перерывы на прием пищи и отдыха, а также для кормящих матерей.

Декрет предусматривал уголовную ответственность как основную правовую гарантию, и нарушение его положений могло привести к лишению свободы до одного года по решению суда.

В 1918 году был принят Кодекс законов о труде РСФСР, который стал основным вектором для программы по охране труда в истории трудового законодательства. Он включал в себя множество законов, которые устанавливали правила взаимоотношений между работодателями и трудовыми коллективами. Кодекс содержал положения, касающиеся оплаты труда, условий приема на работу, продолжительности трудовых договоров, а также прав и обязанностей работодателей и работников. Был принят Декрет о социальном страховании, который охватывает всех работающих и обеспечивает им социальную защиту в случае утраты трудоспособности.

Согласно п. 9 Декрета, инспекторам по труду предоставлялось право «за неисполнение или нарушение декретов, постановлений и других подобных актов Советской власти и за непринятие необходимых мер по охране безопасности, жизни и здоровья трудящихся, привлекать к суду, а также налагать денежные взыскания в пределах, установленных особой инструкцией» [4].

В начале своей работы Инспекция труда добилась больших успехов и количество инспекторов продолжало увеличиваться. С 1922 года на каждые 5 тысяч работников в промышленном участке был назначен инспектор. В результате первичных проверок было выявлено нарушение закона на 45% предприятий, но при повторных проверках эта цифра снизилась до 17% [5].

Декрет СНК РСФСР от 29 января 1920 года "О порядке всеобщей трудовой повинности" направлен на защиту прав работников и предусматривает судебную ответственность за небрежную организацию работ. Второй Кодекс о труде, принятый в 1922 году, уделяет внимание контролю за соблюдением трудового законодательства, и З. Вышинская подчеркивает необходимость борьбы с нарушениями законов [6].

В 1922 году был принят Декрет "О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда", который устанавливал уголовно-правовую ответственность за нарушение правил, установленных в Кодексе законов о

труде и общем положении о тарифе. Любое нарушение трудового законодательства могло быть наказано в соответствии с законом. Была предусмотрена санкция для лиц, занимающих административно-хозяйственную или организационно-управленческую должность, которые могли быть оштрафованы, принуждены к работам или лишены свободы за преступления, связанные с неправильным применением наемного труда. Народный суд имел право налагать штрафы, а инспекция труда несла ответственность за составление протоколов о нарушениях прав трудящихся и их предоставление в народный суд. Введение ответственности для членов народного суда и инспекторов труда за бездействие стало мощным стимулом для улучшения работы государственных органов и повышения эффективности борьбы за защиту трудовых прав граждан [4, стр.65].

Нормы, связанные с защитой трудовых прав и уголовной ответственностью, были введены в первый Уголовный кодекс РСФСР, принятый ВЦИКом 24 мая 1922 года и действовавший с 1 июня того же года. Этот кодекс распространялся на всю территорию РСФСР, включая КАССР, и содержал IX главу, которая регулировала преступления, специфические для региона, например, барымта и выкуп невест. Эти нормы были важным шагом в обеспечении защиты трудовых прав трудящихся и усилении уголовной ответственности за их нарушения. Введение уголовной ответственности за барымту и выкуп невест помогло снизить частоту совершения этих преступлений и укрепить закон и порядок в регионе [7].

В 1922 году в Уголовном кодексе РСФСР были установлены нормы, предусматривающие уголовную ответственность за преступления, связанные с нарушением трудовых прав и безопасности производства.

В период Новой экономической политики в Советском Союзе было принято постановление Народного Комиссариата Юстиции и Народного Комиссариата Труда от 29 октября 1923 года, которое определяло понятие "нанимателя" и устанавливало ответственность за нарушения трудовых прав и

безопасности производства. Согласно этому постановлению, непосредственные руководители работ привлекались к уголовной ответственности за правонарушения в процессе наемного труда, а владельцы или первые руководители предприятий могли быть привлечены как соучастники, если они знали о нарушениях, но не приняли мер для их устранения, или дали распоряжения о совершении нарушений. Постановление распространялось на всю территорию СССР, включая Казахстан [4, с.108].

Если имеются достаточные доказательства о том, что человек принял все необходимые меры для предотвращения нарушения закона и его последствий, то такой человек может быть освобожден от уголовной ответственности. Это может включать в себя не только принятие мер по устранению правонарушения, но и предупреждение о возможных последствиях, а также принятие профилактических мер для предотвращения будущих правонарушений.

Со дня образования Союза Советских Социалистических Республик (СССР) 30 декабря 1922 года начались процессы по распространению на всю территорию Союза действующих на территории Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (РСФСР) законодательных актов, в том числе декретов и постановлений ВЦИК РСФСР и его президиума. В соответствии с Декретом ЦИК СССР от 13 июля 1923 года, данный процесс был завершен.

Принятие Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик в 1958 году имело важное значение для дальнейшего развития уголовного законодательства в СССР. Этот закон определил основные принципы и нормы уголовного права, которые были обязательны для всех республик СССР, включая Казахстан.

Отмечено создание отдельной главы в новом кодексе, посвященной уголовно-правовым нормам, касающимся защиты трудовых прав граждан, что свидетельствует о важности и значимости защиты трудовых прав в

социалистической системе, которая стремилась обеспечить равенство и справедливость для всех работников [8].

В Уголовном кодексе Казахской ССР была добавлена новая глава под названием "Преступления против политических и трудовых прав граждан" в 1960 году, введенная с целью «...дальнейшего усиления охраны прав граждан, гарантированных Конституцией СССР, определили выдвижение соответствующих глав в системе кодекса и ведении новой главы 4 о преступлениях против политических и трудовых прав граждан» [9].

Исследование развития уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан можно рассмотреть с двух позиций. Первая позиция связана с историческим развитием уголовно-правовой системы РСФСР, в которую входил Казахстан, в период с Октябрьских событий 1917 года до принятия Уголовного кодекса в 1997 году. В этом периоде происходило формирование основных принципов уголовного законодательства, связанных с охраной трудовых прав граждан, а также принятие ряда законов и постановлений, направленных на регулирование этой области.

Вторая позиция исследования связана с периодом сформировавшегося уголовного законодательства независимого Казахстана, начиная с принятия Уголовного кодекса Республики Казахстан и до настоящего времени. В этом периоде произошло усиление законодательной базы в области охраны трудовых прав граждан, а также принятие ряда новых законов и изменений к существующим законодательным актам. В частности, в 2015 году был принят новый Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях, который также регулирует вопросы охраны трудовых прав граждан.

Начало установления правовой основы для развития рынка труда в Республике связано с принятием Декларации о государственном суверенитете Казахской Советской Социалистической Республики. В этом документе было подчеркнуто, что в Казахской ССР гарантируется разнообразие и равенство форм собственности, а также их защита. Эти положения создали основу для

развития рынка труда в Республике, обеспечивая условия для свободного предпринимательства и защиты прав собственности, включая права на собственность на средства производства и другие ресурсы. В результате, появилась возможность для развития экономики, улучшения качества жизни граждан и повышения уровня занятости в стране.

В период начала 1990-х годов было принято множество законов, в том числе законы, связанные с формированием рынка труда. Среди них были «О занятости населения», «О профессиональных союзах», «О коллективных договорах», «Об охране труда» и другие. Однако, наиболее значимым стало принятие законов, регулирующих экономическую сферу, таких как «О развитии конкуренции и отграничении монополистической деятельности», «О хозяйственных товариществах и акционерных обществах», «О разгосударствлении и приватизации».

Ретроспективный анализ уголовного законодательства об ответственности за нарушение правил охраны труда в Республике Казахстан показывает, что исторические моменты, такие как Октябрьская революция и принятие соответствующих законов, имели существенное влияние на формирование и развитие правовой основы в сфере труда. Принятие Кодекса законов о труде, введение уголовной ответственности и последующие изменения в уголовном законодательстве свидетельствуют о постоянном развитии и совершенствовании системы защиты трудовых прав и обеспечении безопасности на рабочем месте в стране.

Вместе с тем, сравнительно-правовой анализ УК РК в редакциях 1997 и 2014 годов устанавливает, что статья 152 УК РК (в редакции 1997 года) предусматривает ответственность за нарушение правил охраны труда. В случае, если нарушение правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, приводит к тяжкому вреду здоровью вследствие неосторожности,

предусмотрены штраф, исправительные работы, ограничение свободы или лишение свободы.

Статья 156 УК РК (в редакции 2014 года) также устанавливает ответственность за нарушение правил охраны труда. За нарушение правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, и причинившее по неосторожности среднюю тяжесть вреда здоровью, предусмотрены штраф, исправительные работы, привлечение к общественным работам или арест. В случае причинения тяжкого вреда здоровью или смерти вследствие неосторожности, предусмотрены более строгие наказания.

Таким образом, сравнительный анализ указанных статей позволяет установить, что с изменением Уголовного кодекса Республики Казахстан в 2014 году были введены более мягкие наказания за нарушение правил охраны труда, причинившие среднюю тяжесть вреда здоровью, в то время как наказания за нарушение правил, приводящие к тяжкому вреду здоровью или смерти, остались примерно на том же уровне. Это свидетельствует о внимании государства к обеспечению безопасности труда и защите жизни и здоровья работников.

1.3 Уголовная ответственность за нарушения правил охраны труда по законодательству некоторых зарубежных стран

Во всем мире вопрос об охране труда человека остается наиболее актуальным. В настоящее время в большинстве стран мира провозглашена политика охраны труда на законодательном уровне.

Ответственность работодателя за нарушение правил охраны труда может зависеть от конкретных обстоятельств и законодательства в каждой стране. В целом, работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий

труда для своих работников. Если работодатель нарушает правила охраны труда и это приводит к травмам или заболеваниям работников, то работодатель может быть привлечен к ответственности.

В разных странах существуют различные законы и нормативные акты, которые регулируют вопросы охраны труда и определяют ответственность работодателей за нарушение правил.

Некоторые примеры международного опыта в сфере нарушения правил охраны труда:

- Катастрофа на Чернобыльской АЭС в 1986 году, которая привела к гибели и травмированию многих работников и жителей близлежащих территорий. Эта катастрофа показала, как важно соблюдение правил и процедур в области ядерной безопасности.

- Трагедия на шахте в Сома, Турция в 2014 году, где погибли 301 горняка. Эта катастрофа стала крупнейшей в истории Турции и показала, что необходимо более строго контролировать соблюдение правил охраны труда в опасных отраслях.

- Инцидент на нефтяной платформе Deepwater Horizon в Мексиканском заливе в 2010 году, который привел к крупнейшему в истории США разливу нефти в море. Эта трагедия показала, как важно соблюдать правила безопасности в добыче и переработке нефти.

- Крупнейшая в истории Китая трагедия на стройке здания в городе Синьчжу в 2016 году, в которой погибли 74 человека. Эта катастрофа стала результатом нарушений правил безопасности на стройке и показала, как важно контролировать их соблюдение.

Уголовное законодательство разных стран содержит положения, которые регулируют общественные отношения и гарантируют права граждан на безопасные условия труда. Нормы, содержащиеся в уголовном законодательстве, могут быть как сходными, так и различными, и зависят от ряда факторов. Одним из факторов является правовая система страны, которая

влияет на развитие уголовно-правовой системы, политическое и государственное устройство. Еще одним фактором является принадлежность страны к определенной правовой семье, что также влияет на формирование законодательства по охране труда. Кроме того, региональное расположение государства и его историческое развитие в области уголовного права влияют на нормы, которые регулируют отношения между работниками и работодателями. Разумеется, законодательные процессы и осуществление национальных законов также влияют на законодательство в области охраны труда.

Для проведения метода систематического сравнительного анализа была использована декомпозиция на группы, основанная на принадлежности к определенным правовым семьям. В кругу юристов есть разногласия относительно того, каким образом нужно определять конкретную правовую систему. Понятие применяемое в широком смысле, правовая система представляющая собой правовую организацию общества, «совокупность внутренне согласованных и взаимосвязанных социально однородных юридических средств (явлений), с помощью которых официальная (публичная) власть оказывает регулятивно-организующее и стабилизирующее воздействие на общественные отношения, поведение людей» [10]. В узком смысле, рассматривается как «целостное единство правовых актов и норм национального права, разделённых на основе внутреннего согласования, на части (правовые институты и отрасли права) в соответствии с предметом и методом правового регулирования, связанные между собой иерархическими и координационными отношениями и имеющие своим центром правовые принципы, в концентрированной форме выражающие сущность, цель, основные задачи и функции права» [11].

Согласно Рене Давиду, классификация правовых семей, известная как "Классическая", определенная правовая система охватывает правовые принципы, нормы, институты, идеологию и юридическую доктрину,

характерные для конкретного государства в определенный исторический период.

В странах, где действует романо-германская система права и которые ранее были частью Союза Советских Социалистических Республик, а сейчас являются членами Содружества Независимых Государств, уголовные кодексы содержат схожие статьи, касающиеся нарушения правил труда. Однако, различия в диспозиции норм уголовных кодексов могут быть обнаружены при сравнительном анализе. В период существования СССР был выработан общий правовой аппарат, который включал единые принципы, нормы и институты, но законы и уголовные кодексы разных стран-наследниц имеют отличия в деталях, которые следует учитывать.

В настоящее время наши страны тесно сотрудничают и обмениваются опытом и информацией в борьбе с преступлениями, включая нарушения правил охраны труда. Статьи 306 УК Беларуси и 257 УК Узбекистана определяют охраняемые нормами охраны труда общественные отношения, связанные с общественной безопасностью [12]. В советский период уже затрагивалась проблема объекта уголовно-правовой охраны в отношении прав граждан на безопасные условия труда. Сегодня проблема охраны труда переросла в проблему общественной безопасности из-за огромного числа людей, работающих на предприятиях.

В законодательстве Беларуси существует альтернативный признак "профессиональное заболевание", который является общественно-опасным следствием нарушения правил охраны труда. В Украине была добавлена отдельная глава в уголовный кодекс под названием "Преступления против безопасности производства", которая не только включает статью о нарушении законодательства об охране труда, но также содержит статьи о нарушении требований по безопасности на опасных предприятиях и взрывоопасных цехах, ядерной безопасности, использовании промышленной продукции и эксплуатации строений и сооружений [13, 14].

В национальном законодательстве лишь статья 277 УК РК: нарушение правил безопасности при ведении горных или строительных работ.

Стоит обратить внимание на уголовное законодательство Грузии, которая вышла из состава Содружества Независимых Государств в 2008 году. В соответствии с статьей 170 этого законодательства, предусмотрена ответственность за нарушения правил охраны труда. Однако, следует отметить, что для того чтобы привлечь к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, необходимо установить причинно-следственную связь между нарушением и наступившими негативными последствиями. В ст. 8 УК Грузии предложено определение этого признака, характеризующего объективную сторону преступления: «Причинная связь существует тогда, когда деяние являлось необходимым условием предусмотренных соответствующей статьей настоящего Кодекса противоправных последствий или конкретной опасности, без которых на сей раз эти последствия не были бы осуществлены или такая опасность не возникла бы», а в ч. 3 ст. 8 условия ответственности при бездействии: «... когда на лицо возлагалась специальная правовая обязанность действия, лицо имело возможность такого действия и в результате обязательного и возможного действия последствия были бы предотвращены» [15].

Между уголовно-правовыми нормами разных стран СНГ имеются отличия в формулировках, которые определяют объективные и субъективные элементы составов преступлений. В некоторых странах, включая Республику Беларусь и Таджикистан, неосторожность считается субъективным признаком преступления, а в Республике Таджикистан также может привести к ответственности за "профессиональное заболевание". Однако в других странах, таких как Кыргызская Республика, Республика Молдова, Республика Узбекистан и Украина, указание на форму вины неоднозначно или отсутствует в основном составе преступления. Например, в Республике Молдова

указываются общественно опасные последствия, такие как наступление несчастных случаев.

Мы считаем, что присутствие или отсутствие указания на неосторожную форму вины в уголовных законах является важным индикатором подхода законодателей к формулированию составов преступлений. В случае отсутствия такого указания законодатели скорее всего предполагают, что лицо, совершающее действия, должно осознавать возможные последствия своих действий, исходя из своих специальных знаний и опыта. Это может быть связано с тем, что законодатели стремятся описать преступление наиболее точно и конкретно, используя максимально ясные формулировки.

С другой стороны, включение неосторожности в качестве формы вины может указывать на то, что законодатели уделяют большое внимание охране жизни и здоровья людей, и считают, что угроза этим интересам необходимо регулировать законодательно. Это может свидетельствовать о более широком подходе к формулированию уголовного законодательства и учете множества различных факторов, в том числе и общественной безопасности.

В российском законодательстве указание на неосторожность в уголовных законах имеет несколько значимых аспектов. Оно помогает разграничивать различные виды преступлений, а также играет важную роль в определении квалификации преступлений и установлении ответственности за нарушения правил охраны труда. В частности, неосторожная вина установлена в статье 143 УК РФ, где уголовная ответственность наступает только при тяжком вреде здоровью или смерти человека.

Многие страны, являющиеся участниками СНГ, включая Россию, имеют в законодательстве квалифицирующие признаки, которые ужесточают наказание за неосторожное причинение вреда здоровью или смерти нескольких людей [16]. В России такой признак был введен недавно, но его применение вызывает критику, так как некоторые аспекты могут быть неправомерными.

По нашему мнению, увеличение наказания за преступление в зависимости от числа пострадавших не изменяет сути самого действия, которое является грубым нарушением трудовых и социальных прав граждан, закрепленных в Конституции Республики Казахстан.

Однако, в национальном законодательстве сохранены положения Уголовного кодекса КССР, что свидетельствует о консервативном подходе к законодательной деятельности: «ч.1 Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью» [17]. Стоит заметить, что в статье Уголовного кодекса Казахстана присутствует четкое определение правил охраны труда, которое называется "промышленная санитария". В то же время, в отличие от нашего УК, Уголовный кодекс Российской Федерации не содержит ссылок на конкретные нормы, которые должны соблюдаться при нарушении охраны труда.

В соответствии со ст.152 УК РК, «субъектом, подлежащим привлечению к уголовной ответственности, является лицо, нарушившее правила техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил» [18].

Согласно ст.143 УК РФ уголовную ответственность несет лицо, нарушившее требования охраны труда, на которое возложены обязанности по их соблюдению [19].

При изучении вышеуказанных норм видно, что в соответствии с требованиями национального законодательства, уголовной ответственности подлежит только тот субъект, который несет ответственность за организацию или обеспечение соблюдения правил техники безопасности (в том числе, технический инспектор).

Из п.4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. № 41 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» следует, что ответственность по ст.143 УК РФ могут нести руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда.

Ответственность по статье 143 УК РФ также могут нести представители организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующие специалисты, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору в соответствии с частью третьей статьи 217 ТК РФ (Служба охраны труда в организации), если на указанных лиц непосредственно возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя [20].

Из вышеизложенного следует, что согласно Пленуму Верховного Суда РФ, субъектами нарушения правил охраны труда могут признаваться две категории лиц. Помимо лица, ответственного за технику безопасности, уголовную ответственность по УК РФ также несут лица, которые могут не принимать меры к устранению известных нарушений правил охраны труда, давать указания, противоречащие этим правилам, либо принимать на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечивая соблюдение этих правил.

Подход, предложенный Пленумом Верховного Суда РФ, в целом поддерживается и в юридической литературе. Ученые криминалисты С.Г. Келина и А.В. Наумова утверждают: нарушение правил охраны труда является «специальным видом должностного преступления», а вот Л.Л. Кругликов и

И.М. Тяжкова отмечают, что ответственность по статье 143 УК РК могут нести «только должностные лица и приравненные к ним» [21].

Среди стран, принадлежащих к романо-германской правовой системе, например Дания, Бельгия, Швеция, ФРГ и Франция, не имеют аналогов статьи 156 УК РК в своих уголовных кодексах. В этих странах нет отдельных статей для нарушения правил охраны труда, но есть общие правила, регулирующие уголовную ответственность за наступление смерти или телесных повреждений по неосторожности. Например, Уголовный кодекс Дании содержит §241 и §249, Уголовный закон Бельгии - статью 419, а УК Швеции - статьи 7, 8 и 9, регулирующие уголовную ответственность за причинение вреда здоровью и смерти по неосторожности.

По немецкому законодательству, в соответствии с § 222 Уголовного кодекса Германии, если работодатель нарушил свои обязанности по безопасности и охране здоровья работников и это привело к тяжелой травме или смерти работника, то работодатель может быть подвержен уголовной ответственности. Закон предусматривает различные формы наказания, такие как штрафы до 500 000 евро и тюремное заключение [22].

В общем, в Казахстане и Германии работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных и здоровых условий труда, и нарушение правил охраны труда может привести к уголовной ответственности, если это приводит к серьезным последствиям для здоровья и жизни работников.

Законодательство об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда отличается в разных странах. В отличие от Казахстана, где нарушение правил охраны труда влечет только административную и гражданско-правовую ответственность, в Германии такие нарушения могут привести к наложению штрафа и уголовной ответственности.

Законодательство охраны труда и ответственность за его нарушение различаются в Казахстане и Германии. Несмотря на сходство в ответственности работодателя за безопасные условия труда, меры ответственности за нарушение

правил отличаются. В Казахстане используются административные и гражданско-правовые меры, а в Германии - уголовные наказания, включая штрафы. В отличие от Германии, в Казахстане не установлены специальные штрафы за нарушение правил охраны труда.

В Французском Уголовном кодексе отсутствует отдельная статья, которая бы регулировала уголовную ответственность за преступления, связанные с нарушением правил охраны труда и созданием опасных условий труда. Тем не менее, такие нормы закреплены в различных главах и разделах Специальной главы Уголовного кодекса.

Из указанного следует, что за нарушение правил охраны труда во Франции предусмотрено различное уголовное преследование, и оно зависит от конкретных обстоятельств, что требует более детального изучения и анализа.

К примеру, во Франции установлена ответственность за нарушение правил охраны труда, приводящее к смерти или тяжелой травме работника. Это регулируется статьей 222-19-1, которая предусматривает возможность назначения тюремного заключения на срок до трех лет и штрафа в размере до 200 000 франков за данное преступление [23].

В современном мире существует группа государств, в которых законодательство об уголовной ответственности за причинение смерти или вреда здоровью содержит различные нормы, учитывающие характер деятельности, при которой были совершены указанные действия. Так, помимо общей нормы, в этих государствах существуют отдельные составы преступлений, предусматривающие ответственность за неосторожное причинение смерти или вреда здоровью в рамках профессиональной деятельности. Такой подход позволяет более точно установить уровень ответственности за причинение вреда и обеспечить более высокий уровень безопасности для людей, занятых в различных сферах профессиональной деятельности.

В Уголовном кодексе Нидерландов существуют статьи, которые определяют ответственность за причинение смерти или телесного повреждения в результате неосторожности может быть предусмотрена уголовная ответственность. Например, статья 307 Уголовного кодекса Нидерландов устанавливает ответственность за причинение тяжкого вреда здоровью или смерти работника в результате нарушения правил охраны труда. Важно отметить, что при наличии умысла получения выгоды максимальный срок лишения свободы может составлять до 6 лет. Если же нарушение правил охраны труда было совершено неосторожно, то максимальное наказание составляет 2 года лишения свободы или штраф.

Согласно Уголовному кодексу Турции, которая отнесена к разделу "О преступлениях, связанных с охраной труда и окружающей среды" указывает на усиление нормы, в результате если нарушение правил охраны труда приводит к смерти, то уголовная ответственность может быть применена в соответствии со статьей 85 Уголовного кодекса Турции.

Указанная статья предусматривает следующие обстоятельства:

- если преступление привело к смерти работника;
- если преступление совершено повторно в течение года после вынесения приговора о совершении подобного преступления;
- если преступление было совершено лицом, которое не имеет соответствующего разрешения, лицензии или квалификации для выполнения определенных работ, или лицом, которое занимается незаконной деятельностью;
- если преступление было совершено с использованием запрещенных веществ или других опасных веществ;
- если преступление было совершено с пренебрежением установленных правил и мер безопасности;
- если преступление было совершено с целью извлечения выгоды [24].

Из указанного следует, что если нарушение правил охраны труда приводит к смерти работника, то наказание может быть увеличено на одну треть от максимального наказания, предусмотренного за это преступление.

Таким образом, если уголовным законодательством установлено наказание в виде лишения свободы на срок до трех лет за преступление, связанное с нарушением правил охраны труда, то при наличии обстоятельств, указанных в статье 85, максимальное наказание может быть увеличено до четырех лет. Это означает, что уголовное наказание будет пропорционально тяжести совершенного преступления и повлечет за собой более строгие санкции в случае смерти работника.

Следует отметить, что существует возможность возложить ответственность за нарушение правил охраны труда не только на физических лиц, но и на юридических лиц, которые не соблюдают нормы охраны труда и создают опасные условия для работников, согласно статье 86 Уголовного кодекса Турции.

Статья 94 Уголовного кодекса Аргентины предусматривает уголовную ответственность за неосторожное поведение, которое привело к смерти или тяжкому телесному повреждению другого человека. В рамках данной статьи, работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности, если причинение вреда или смерти произошло в результате его деятельности или бездействия при обеспечении условий безопасности на рабочем месте.

Кроме того, статья 106 Уголовного кодекса Аргентины устанавливает ответственность работодателя за непредставление соответствующей информации о возможных опасностях на рабочем месте, если такое непредставление информации привело к тяжкому телесному повреждению или смерти [25].

Также в Уголовном кодексе Аргентины существуют другие статьи, которые могут быть применены в случае нарушения правил охраны труда, например, статья 200, которая предусматривает ответственность за опасное

хранение материалов и статья 202, которая регулирует уголовную ответственность за нанесение вреда здоровью работникам при использовании вредных веществ.

Можно отметить, что некоторые государства в своем уголовном законодательстве уделяют особое внимание вопросам, связанным с нарушением правил охраны труда. В этих законах, как правило, содержатся общие нормы, регулирующие данную проблематику. Проведенный анализ показал, что формулировки уголовно-правовых норм в таких законах часто имеют общий характер. Тем не менее, составы преступлений, которые определены в этих законах, могут различаться в зависимости от того, какой принцип они отражают.

Некоторые преступления, связанные с нарушением правил охраны труда, считаются преступлениями с материальным составом, то есть для их квалификации необходимо наличие конкретного результата, например, серьезной аварии или тяжелых последствий для здоровья. В число нарушений, за которые может быть установлена уголовная ответственность в Нидерландах, входят нарушение правил безопасности на производстве и причинение тяжелых телесных повреждений.

Другие нарушения можно отнести к категории деликтов, связанных с созданием опасности, то есть в этих случаях достаточно наличия риска или возможности причинения вреда здоровью. Например, нарушение правил охраны безопасности на рабочем месте, оставление работников в опасности и необеспечение безопасности и гигиены труда, если это может привести к утрате жизни или тяжелым повреждениям здоровья.

В некоторых юрисдикциях, например, в Литовской Республике, оценка тяжести преступления может основываться на том, произошел ли несчастный случай, авария или другие серьезные последствия из-за нарушения правил безопасности и охраны здоровья. В других правовых системах, таких как Швейцария, квалификация преступления может зависеть от того, были ли

повреждены или выведены из строя средства защиты от несчастных случаев и использовались ли они должным образом.

Статья 135 Уголовного кодекса Эстонии содержит два приема ответственности за нарушения правил гигиены и безопасности на рабочем месте. Один из них связан с серьезными последствиями, включая несчастный случай, а другой - с тяжелыми телесными повреждениями, утратой трудоспособности, смертью или причинением тяжелых повреждений нескольким людям [26].

Таким образом, лицо, которое нарушает правила безопасности и гигиены на рабочем месте, может быть привлечено к уголовной ответственности в зависимости от того, какие последствия произошли в результате такого нарушения.

В англо-саксонской системе права ответственность за нарушение правил охраны труда может быть установлена в рамках уголовного и гражданского права. В отличие от других систем права, например, континентальной, где уголовное право играет главенствующую роль в этой области, в англо-саксонской системе в основном используется гражданское право для компенсации ущерба, нанесенного нарушением правил охраны труда.

Однако существуют уголовные законы, которые устанавливают уголовную ответственность за нарушение правил охраны труда. Например, в Великобритании нарушение правил охраны труда может привести к уголовному преследованию по основаниям общего права (common law), которое может быть установлено в результате судебного разбирательства.

В США, кроме уголовной ответственности, также существуют гражданские нормы, которые могут применяться для возмещения ущерба, нанесенного нарушением правил охраны труда. В дополнение, в определенных регионах, как например в Калифорнии, действуют специальные законы, которые могут привести к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда, охватывая не только телесные, но и психические последствия.

В США охрана прав работников на безопасный труд лежит в компетенции Управления по охране труда США, оно было учреждено на основании «Закона об охране труда» 1970 года. Данный закон был принят для обеспечения безопасных и здоровых условий труда и установления минимальных стандартов безопасности на рабочих местах. Для достижения этих целей Управление по охране труда США разрабатывает и внедряет меры по защите здоровья и безопасности работников, обучает и информирует их о правилах безопасности на рабочем месте, а также проводит инспекции на предприятиях для проверки соблюдения норм безопасности и гигиены.

Так, в соответствии с п. «е» ст. 17 этого Закона: «Любой работодатель, который умышленно нарушает какой-либо стандарт, правила, и если это обнаружено в соответствии со статьей 6 настоящего Закона, или предписания любого правила в соответствии с настоящим Законом, если эти нарушения повлекли за собой смерть любому сотруднику, должен, по приговору, быть наказан наложением штрафа в размере не более \$ 10,000 или лишением свободы на срок не более шести месяцев, либо то и другое; за исключением того, что если лицо уже было осуждено за данные нарушения, совершенные после первого осуждения такого лица, наказывается штрафом в размере не более \$ 20000 или лишением свободы на срок не более одного года, либо то и другое».

Дальневосточная правовая система уголовного права, сформировавшаяся в регионе Азиатско-Тихоокеанского бассейна, характеризуется особыми правовыми принципами и подходами. Она отличается от других правовых систем, таких как континентально-европейская или англосаксонская системы права, и имеет свои особенности. В этой правовой системе есть ряд представителей, которые занимаются регулированием отношений в области охраны труда, таких как Управление по охране труда (Occupational Safety and Health Administration/OSHA). Однако, возможности Управления по охране труда (OSHA) ограничения могут быть наложены, поскольку в определенных

ситуациях вопросы, связанные с безопасностью на рабочем месте, регулируются другими законами [27].

Современное уголовное законодательство Китая базируется на так называемом социалистическом праве, которое является комбинацией элементов романо-германской, советской и китайской традиций.

С начала 20-го века Китай стал активно адаптировать законодательные и правовые стандарты западных стран. В 1979 году был принят первый уголовный кодекс КНР, который был основан на принципах римского права, а также принципах марксистской теории права.

С тех пор законодательство Китая продолжает развиваться, и сегодня в Китае существуют различные уголовные законы и нормативные акты, которые регулируют уголовную ответственность за нарушение различных законов, включая нарушения правил охраны труда. Например, Закон о безопасности производства КНР 2014 года устанавливает требования по обеспечению безопасности на производстве и устанавливает ответственность за нарушение этих требований, включая возможность привлечения к уголовной ответственности.

Япония в течение длительного периода была отделена от мировых событий, включая культурные и правовые течения. Впервые римское право стало знакомо японцам в 1868 году, когда был провозглашен Мэйдзи-реставрационный период, в результате которого Япония начала активно адаптировать западные правовые стандарты.

В 1907 году принят первый уголовный кодекс Японии, который был основан на принципах римского права и предполагал жесткое наказание за преступления. Позднее, в 1947 году принят новый уголовный кодекс, который был основан на принципах легитимной обороны и предполагал более мягкие наказания.

В настоящее время уголовное право Японии развивается в направлении дальнейшего смягчения наказаний, а также укрепления защиты прав человека и

гражданских свобод. Новый уголовный кодекс Японии, вступивший в законную силу в 2021 году, предусматривает дополнительные гарантии для обвиняемых и запрещает наказания, связанные с лишением свободы для малолетних и беременных женщин.

В Японии за нарушение правил охраны труда уголовная ответственность наступает в результате причинения смерти или тяжкого вреда здоровью работника (ст.178 УК) и за непредоставление условий безопасности труда (ст.179 УК). Наказание за нарушение варьируется от штрафа до тюремного заключения сроком от 3 до 5 лет [27].

Из анализа можно сделать вывод, что в романо-германской правовой системе уголовное законодательство играет важную роль в защите жизни и здоровья работников, регулируя вопросы нарушения правил охраны труда. Это является одним из основных способов борьбы с нарушениями в этой сфере. В то же время, в странах англо-саксонской правовой системы уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда не считается основным средством борьбы с этими нарушениями.

Вместо этого в основном используется гражданское право, которое предоставляет компенсацию за ущерб, причиненный работникам. В некоторых случаях, для того чтобы привлечь нарушителей к ответственности, может применяться уголовное право. Разные правовые системы могут придавать разную важность уголовному праву в обеспечении защиты прав работников на безопасный труд.

Важность соблюдения правил охраны труда и обеспечения безопасности и здоровья работников подчеркивается законодательством большинства стран мира, что свидетельствует о серьезном отношении к этому вопросу.

Это необходимо для защиты жизни и здоровья работников, а также для обеспечения эффективной работы организаций и предприятий. В большинстве стран существуют нормативные акты, которые регулируют вопросы охраны труда и устанавливают требования к работодателям.

Нарушение правил охраны труда может привести к серьезным последствиям, включая травмы, заболевания и даже смерть работников. Следовательно, государственные органы и законодатели в различных странах активно заботятся о безопасности и здоровье работников, принимая соответствующие меры.

2. УГОЛОВНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1 Объективные признаки состава нарушения правил охраны труда

Согласно данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан в 2022 году зарегистрировано 2449 несчастных случаев, где доля пострадавших женщин от общего числа составила 18,2%. По сравнению с 2021 годом число пострадавших выросло на 14,8%. Из числа пострадавших 287 человек пострадало при групповых несчастных случаях, 657 – от профессиональных заболеваний, 34 – при отравлениях (Таблица 1).

Таблица 1

Численность пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, в том числе со смертельным исходом		
	число пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, в том числе со смертельным исходом	
	2021 год	2022 год
Малые предприятия	407	365
Крупные предприятия	1 726	2 084
Всего	2 133	2 449

Высокий уровень травматизма сохраняется в промышленных регионах страны: Карагандинской, Восточно-Казахстанской, Павлодарской, Актюбинской областях и в гг. Алматы и Астана.

В разрезе отраслей экономики наибольшая численность пострадавших отмечается на предприятиях обрабатывающей промышленности, горно-металлургического комплекса и в строительной отрасли.

Наиболее распространенными профессиональными заболеваниями были: дорсалгия – неспецифическая боль в спине (289 человек); радикулопатия – неврологический синдром (289 человек) и поражения межпозвоночных дисков других отделов (211 человек).

Вместе с тем, изучены и статистические данные Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан (КПСиСУ ГП РК) в стране ухудшается ситуация с производственным травматизмом. За последние 5 лет количество работающих, получивших травму сократилось с 509 в 2018 г. до 375 в 2022 г., а количество погибших с 81 до 56 (Таблица 2).

Таблица 2

Статистика за последние 5 лет по ст.156 УК РК				
	Количество правонарушений, зарегистрированных в ЕРДР в отчетном	Количество правонарушений, уголовные дела о которых направлены в суд в отчетном периоде	Количество правонарушений, уголовные дела о которых прекращены по пунктам 3), 4), 9), 10), 11), 12) ч.1 ст. 35 и ст.36 УПК РК	Количество правонарушений, уголовные дела о которых прекращены по пунктам 1), 2), 5), 6), 7), 8) ч.1 ст. 35 УПК РК
2018	509	60	176	1510
2019	442	24	123	1374
2020	437	37	122	1161
2021	531	28	138	984
2022	375	13	117	960
2023	64	4	7	46

В целом за последние годы наблюдается снижение травматизма на производстве.

Вместе с тем, правоприменительная практика показывает о наличии частых случаев травматизма и гибели работников не по своей вине. Причинно-

слесственной связью является несоблюдение правил охраны труда руководителями и специалистами, ввиду самонадеянности и небрежности.

Наиболее высокие показатели производственного травматизма отмечаются в сфере строительства и основными причинами являются несоблюдение техники безопасности, неисправное оборудование, нарушение трудового распорядка и дисциплины труда, недостатки при организации работы, формальный подход к созданию служб внутреннего контроля.

Установлено, что самым травмоопасным сезоном является летний период.

Именно летом застройщики пытаются выполнить максимальный план работ для завершения строительства объектов.

Для этого предприятия набирают сезонных работников и как следствие увеличивается риск несчастных случаев.

Большая часть несчастных случаев происходит в результате падения с высоты.

Уголовная ответственность установлена в ст.156 «Нарушение правил охраны труда» УК РК, где наказуемым признается нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью (ч.1 ст.156); то же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью (ч.2 ст.156); деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека (ч.3 ст.156); деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц (ч.4 ст.156) [25].

Статья имеет общий характер, поэтому для определения незаконности действий необходимо провести дополнительный анализ, обратившись к ряду нормативных актов, включая Трудовой кодекс Республики Казахстан и другие нормативные документы, разработанные ведомствами, такие как, Правила

техники безопасности в определенной отрасли промышленности или сельского хозяйства. Это связано с тем, что охрана труда и техника безопасности, являются важной составляющей защиты жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Для того, чтобы привлечь виновного к уголовной ответственности, необходимо установить, какие именно правила техники безопасности, промышленной санитарии или охраны труда были нарушены в конкретном случае.

В соответствии с п.32 ч.1 ст.1 ТК РК охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Данное мероприятие разрабатываются и осуществляются Правительством РК, министерствами, соответствующими ведомствами и в обобщенном виде представляют собой разработку и принятие нормативно-правовых актов РК, государственных стандартов, правил, норм в области безопасности и охраны труда. К ним относятся Трудовой кодекс РК, законы РК «О пожарной безопасности» от 22 ноября 1996 г., «О промышленной безопасности на опасных производственных объектах» от 3 апреля 2002 г., Правила безопасности в угольных шахтах от 25 сентября 2000 г., Санитарно-гигиенические требования 2003г. и другие.

В ходе сравнительного анализа диспозиции национального законодательства ст.156 УК РК «Нарушение правил охраны труда» - Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью и российского законодательства ст.143 УК РФ «Нарушение требований охраны труда» - если лицо, ответственное за соблюдение правил охраны труда, совершает

нарушения, которые приводят к серьезному вреду здоровью человека, то такое нарушение может рассматриваться как уголовное преступление в России. При этом, в российском законодательстве правила охраны труда включают не только правила техники безопасности, но и другие правила, которые обеспечивают профилактику и реабилитацию работников. Это означает, что соблюдение правил охраны труда является неотъемлемой частью защиты здоровья и жизни людей не только на производстве, но и в других сферах жизни, где работают люди. Поэтому в случае нарушения правил охраны труда, виновные могут быть привлечены к уголовной ответственности в России.

Стоит отметить мнение Н.В. Бердычевской, которая предлагает скорректировать диспозицию ст. 143 УК РФ, заменив на «правила техники безопасности или иные правила охраны труда» другими словами, отвечающими современной терминологии, например, «безопасность и гигиена труда в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности», что позволит более четко соответствовать ст. 37 Конституции РФ: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены» [29].

Общественная опасность рассматриваемого деяния выражается в нарушении гарантированного Конституцией РК права на безопасные условия труда.

Указанное правонарушение направлено на нарушение общественных отношений, связанных с обеспечением охраны жизни и здоровья работников, а также соблюдения требований, связанных с охраной труда и безопасностью на производстве. Объектом правонарушения являются общественные отношения, которые регулируют деятельность работников на рабочем месте и обеспечивают их безопасность и здоровье. В данном контексте, нарушение правил и требований охраны труда может привести к серьезным последствиям для работников, поэтому защита этих отношений является важным элементом правовой системы.

Многие ученые подчеркивают, что охрана труда является важным социальным институтом, который направлен на защиту здоровья и жизни работников на производстве. Охрана труда включает в себя комплекс мероприятий по предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечению безопасности труда, а также защите трудовых прав работников.

В уголовном законодательстве объектом преступления считаются определенные общественные отношения, которые признаются защищаемыми законом, а совершенное преступление наносит вред этим отношениям или создает реальную угрозу такого вреда [30].

Некоторые эксперты указывают на Конституцию, гарантирующую каждому человеку право на работу в безопасных условиях, и считают, что нарушение правил охраны труда напрямую нарушает эти общественные отношения, обеспечивающие данное право граждан.

Таким образом, нарушение этих отношений является объектом уголовной ответственности. Охрана труда не только способствует защите жизни и здоровья работников, но также является важным условием реализации гарантированного Конституцией права на труд является соблюдение правил охраны труда, поскольку их нарушение может препятствовать этому праву и вмешиваться в соответствующие общественные отношения. В этом контексте нарушение правил охраны труда может быть рассмотрено как преступление, которое наносит вред указанным общественным отношениям и ограничивает право граждан на безопасный труд [31]. Также зависит от того, как специалист истолкует определение этих отношений - являются ли они отношениями труда или нет.

Признание общественных отношений, связанных с охраной труда, объектом уголовно-правовой защиты означает, что согласно статье 156 Уголовного кодекса Республики Казахстан потерпевшим могут быть только лица, находящиеся в трудовых отношениях, так как только они имеют право на

безопасные условия труда. При изучении нарушений правил охраны труда будут учитываться конкретные обстоятельства, которые прописаны в уголовном законодательстве. Поэтому, в случае нарушения правил охраны труда, лица, не являющиеся работниками (например, стажеры и т.д.), не будут признаны потерпевшими.

При исследовании объекта, который рассматривается в данной статье, важно обратить внимание на мнение А.И. Ставцева. По его мнению, «понятие защиты трудовых прав является более широким, чем понятие охраны труда. В рамках охраны труда осуществляются меры, направленные на предотвращение нарушений, а также на реагирование на такие нарушения и последующую реабилитацию. Кроме того, при охране труда уделяется внимание возмещению материального и морального ущерба, который может быть причинен в результате этих нарушений» [32].

Исходя из изложенного, защита трудовых прав охватывает не только меры по предотвращению нарушений, но и все необходимые меры для защиты прав работников, в том числе возмещение убытков, которые могут быть вызваны нарушениями правил охраны труда.

Многие международные правовые акты, включая документы МОТ, законы, подзаконные нормативные акты и статья 24 Конституции РК, гарантируют право на безопасные условия труда [33].

В соответствии с данной нормой внутреннего права в национальном законодательстве, основным критерием развития общественных отношений является прогресс, который имеет ключевое значение для общественного развития, а игнорирование этого критерия может привести к социальной деградации.

Указанное понятие потерпевшего отражено в постановлениях Пленума Верховного суда СССР от 30 мая 1967 г. «О практике рассмотрения судебных дел, связанных с нарушением правил охраны труда и техники безопасности» (п.4) и от 5 декабря 1986 г. №16 «О практике применения судами уголовного

законодательства, направленного на охрану безопасных условий труда и безопасности горных, строительных и иных работ».

Д. Вешняков, в свою очередь, считает, что «в общественных отношениях, связанных с безопасностью и охраной труда, объектом преступления является обеспечение защищенности жизни и здоровья работников от вредных и опасных факторов в производственной среде». Это является необходимым условием для обеспечения безопасных условий труда и защиты трудовых прав работников [34].

Согласно его мнению, эти отношения основываются на принципах безопасности и здоровья работников, а также на обязательствах работодателя перед своими сотрудниками в области безопасности и охраны труда. Следуя данной концепции, преступление, связанное с нарушением правил охраны труда, направлено на нарушение общественных отношений, связанных с защитой жизни и здоровья человека на рабочем месте.

Для определения наличия трудовых отношений используется трудовой договор, но при его отсутствии проводится анализ других факторов, таких как постоянность отношений, цель работы, связь с хозяйственной деятельностью и подчинение. Эти факторы могут быть использованы в качестве дополнительных доказательств.

Объективная сторона представляет собой совершение деяния (действий или бездействия), направленного на нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, наступление последствий в виде причинения тяжкого или средней тяжести вреда здоровью либо смерти, а также наличие причинной связи между деянием и наступившими последствиями.

Объективные признаки состава этой статьи могут включать следующие элементы:

1. Наличие правил охраны труда, которые должны соблюдаться на рабочем месте. Эти правила должны быть установлены законодательством, коллективным договором, приказами или инструкциями работодателя.

2. Нарушение этих правил может быть связано с отсутствием или неправильным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты, нарушением технических правил эксплуатации оборудования, несоблюдением порядка проведения опасных работ и т.д.

3. Установление причинно-следственной связи является важным фактором в определении нарушений правил охраны труда и их последствий. Для того, чтобы подтвердить наличие такой связи, необходимо установить, какие конкретные нарушения правил охраны труда привели к тяжким последствиям для здоровья работника или его смерти. Например, если в результате несоблюдения работником правил использования защитной маски он получил отравление, то можно говорить о наличии причинно-следственной связи между этим нарушением и тяжкими последствиями. Таким образом, установление причинно-следственной связи помогает определить ответственность за нарушение правил охраны труда и принять соответствующие меры для предотвращения подобных случаев в будущем.

Мнение ученых и практика применения показывают, что для квалификации деяния как нарушение правил охраны труда по статье 156 Уголовного кодекса необходимо доказать наличие всех трех элементов состава. При этом, в случае смерти человека, необходимо установить причинно-следственную связь между нарушением правил охраны труда и смертью, а в случае тяжких последствий - связь между нарушением и причиной тяжких последствий.

Следует отметить, что указанные правила нарушаются путем совершения определенных действий (к примеру, поручение работнику выполнять операции, связанные с риском для жизни и здоровья, в необорудованном месте или

непригодными инструментами), так и путем бездействия (к примеру, непринятие мер по недопущению негативных последствий).

В сфере охраны труда имеются основные причины, которые могут привести к получению травм или увечий работниками. Одной из таких причин является отсутствие необходимой экипировки и обмундирования для выполнения работы, а также отсутствие специального оборудования. Важную роль играет обучение и квалификация работников: недостаточное обучение или работа необученных людей может привести к серьезным последствиям для здоровья и жизни людей.

Еще одной причиной является эксплуатация неисправных машин и механизмов, а также неправильная эксплуатация оборудования. Отсутствие предохранительных средств также может привести к получению травм и увечий. Не менее важным фактором является отсутствие инструктажа и надзора за безопасным ведением работ. В целом, основные причины получения работниками увечий связаны с нарушениями правил охраны труда, их неправильным применением или недостаточной эффективностью.

К примеру, 17 апреля 2020 года, при выполнении монтажных работ по укладке кровли упал с крыши 14 этажа, упал насмерть монтажник гражданин А.

Причиной смерти послужило то, что работодатель и директор предприятия не обеспечили средствами индивидуальной защиты - страховочным тросом с функциями вытягивания по всему периметру (стоимостью 80.000 тенге одной единицы).

В итоге гражданину А. пришлось использовать подручные средства, а именно обычную веревку в полтора метра, которую приходилось отстегивать так как длина не позволяла охватить всю территорию кровли.

Нарушение правил промышленной санитарии является недопустимым отклонением от необходимых мер по обеспечению безопасности и защите работников от вредных факторов производственной среды, таких как

токсические вещества и вредные излучения. Невыполнение или ненадлежащее выполнение профилактических мероприятий, таких как обеспечение работников индивидуальными средствами защиты, повышение допустимого предела загазованности, отсутствие вентиляции и прочих, являются примерами нарушений правил промышленной санитарии.

По термину «промышленная» санитария, используемый в диспозиции ст.156 УК РК, по мнению Ю. Сон является неудачной, т.к. не охватывает все виды производства, например, в области сельского хозяйства, поэтому более правильной считает «производственная» санитария [34].

Деяние, предусмотренное ст.156 УК РК, считается оконченным при фактическом наступлении вредных последствий. Причинение материального, морального или иного вреда, а также причинение легкого вреда здоровью потерпевшего не образует состава данного преступления.

В уголовных делах, связанных с исследуемой категорией, причинная связь имеет свои особенности, которые могут затруднять ее выявление. Одной из таких особенностей является множественность неблагоприятных факторов, воздействующих на поведение субъектов преступлений данной категории. Эти факторы могут быть связаны с различными производственными процессами, скрытыми дефектами механизмов или других устройств, а также непрофессиональными действиями других работников и т.д. В связи с этим, развитие цепи причинности может быть существенно осложнено.

И.П. Лаповенко отмечает, что производственные процессы, которые включают сложную технику и многогранные технологические операции, вовлекают множество руководителей и работников, что усложняет процесс выявления всех причин несчастного случая на производстве. Он также указывает на то, что такое разделение причин на основные и второстепенные может быть затруднительным. В результате квалификации нарушений правил охраны труда может возникнуть большое количество ошибок, которые вызваны неправильным определением причинной связи.

Исходя из изложенного, можно утверждать, что связь между поведением лица и последующими негативными последствиями может быть установлена, если это поведение является нарушением правил, и обладает виновной характеристикой. В таком случае можно говорить о существовании причинной связи. Однако, если нарушения не было совершено, либо нарушение было допущено в результате действия других сил или процессов, которые не зависели от поведения данного лица, то причину негативных последствий следует искать в других источниках.

Согласно Трудовому кодексу РК, работодатель (руководитель) обязан реально обеспечить соблюдение техники безопасности на любом участке предприятия. При определении причин несчастных случаев на производстве необходимо рассматривать их как инциденты, которые произошли в рабочее время и на территории предприятия, которое ими управляет.

Также следует учитывать, что работники могут выполнять свою работу на территории, обслуживаемой данным предприятием, или на территории, где они обязаны работать в соответствии с законом, заключенным договором или административно-территориальным делением. Это позволит более точно определить обстоятельства происшествия и выявить возможные причины его возникновения.

Из указанного следует вывод, что статья 156 УК РК содержит следующие объективные признаки состава нарушения:

Причинение средней тяжести вреда здоровью вследствие неосторожности;

Причинение тяжкого вреда здоровью вследствие неосторожности;

Причинение смерти человека вследствие неосторожности;

Причинение смерти двух или более лиц вследствие неосторожности.

"Объективные признаки состава нарушения правил охраны труда" подтверждает значимость и необходимость учета объективных признаков для правильной квалификации деяний и определения наказания за нарушение

правил охраны труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

В ходе изучения данного вопроса, сформировано предложение по изменению термина «промышленная» санитария, используемый в диспозиции ст.156 УК РК на «производственную санитарию», ввиду того, что термин "промышленная санитария" является более узким понятием и применяется в контексте промышленных предприятий, в то время как "производственная санитария" шире и применима к любым производственным процессам в различных сферах деятельности.

2.2 Субъективные признаки состава нарушения правил охраны труда

Для некоторых видов уголовных правонарушений необходимы дополнительные признаки, которые субъект должен обладать для совершения деяния. Такие признаки могут включать в себя социальное и должностное положение, функциональные обязанности, состояние здоровья и другие особенности личности, установленные законодательством [30]. В каждом отдельном случае необходимо провести анализ в соответствии с законом, чтобы установить, является ли действие субъекта уголовным правонарушением и имеет ли он необходимые признаки для его совершения.

В соответствии с диспозицией части 1 статьи 156 Уголовного кодекса Республики Казахстан, субъект преступления в области нарушения правил охраны труда должен обладать дополнительными признаками. В частности, это должно быть лицо, на которое возложены обязанности по организации или обеспечению соблюдения правил охраны труда. Чтобы установить объективную сторону, могут потребоваться определенные элементы, такие как общественное и должностное положение, функциональные обязанности, состояние здоровья и другие личностные особенности.

Особое внимание следует уделить признакам, связанным с должностными обязанностями и обязанностями по охране труда, так как они являются дополнительными факторами, необходимыми для определения наличия преступления в данной области. В каждом конкретном случае необходимо провести анализ в соответствии с законом, чтобы определить, имеет ли субъект необходимые признаки для совершения преступления.

При определении субъекта уголовного правонарушения в сфере охраны труда важно учитывать, насколько четко и документально закреплены его должностные обязанности. Вне зависимости от того, находится ли предприятие в производственном цикле или нет, все сотрудники должны быть ознакомлены с документами по охране труда, включая инструкции по технике безопасности, правила использования электроприборов и т.д., которые должны быть составлены и подписаны руководством компании. Также важно вести журналы инструктажей по технике безопасности, чтобы можно было подтвердить, что работники ознакомились с соответствующими правилами и процедурами. Это позволит установить субъекта преступления и вынести соответствующий приговор в случае нарушения правил охраны труда.

Анализ судебно-следственной практики показывает, что основными причинами получения увечий работниками являются не соблюдение работодателями правил обеспечения безопасности труда (*в силу самонадеянности и небрежности, отсутствие обмундирования, спец.оборудования и т.д.*); халатное отношение как работодателей, так и работников к требованиям безопасности труда.

В малых организациях за соблюдение правил охраны труда отвечает главный руководитель, а в крупных компаниях - специальное лицо. Ответственность за нарушение правил несут не только главный руководитель, но и другие работники, занимающие ответственные должности, такие как заместители, главные инженеры и главные специалисты. Следовательно, за

нарушение правил охраны труда могут нести ответственность не только руководители, но и другие сотрудники с высокой должностью.

Прекращение уголовных дел на досудебной стадии несет следующие отрицательные последствия:

1. В отношении виновных не принимаются решения по дополнительному виду наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

2. Зачастую не взыскиваются процессуальные издержки (нарушение п.12 НП ВС РК «О взыскании процессуальных издержек по уголовным делам» №10 от 29.06.2018 г.).

3. При прекращении уголовных дел вследствие акта амнистии, если он устраняет применение наказания за совершенные деяния и за истечением срока давности привлечения к уголовной ответственности (п.п.3) и 4) ч.1 ст.35 УПК РК) не учитываются интересы потерпевших, так как их согласия не требуется.

4. В большинстве случаев, не разъясняется право подачи гражданского иска.

Вместе с тем, имеется проблема увода от уголовной ответственности руководства организаций, поскольку они не являлись лицами, которые были обязаны организовать или обеспечивать соблюдение этих правил. В таких случаях к ответственности привлекается инженер по технике безопасности либо иное лицо (машинист, прораб и т.п.).

В результате изучения указанной проблемы проведен сравнительно-правовой анализ-российского и национального законодательства.

Так, в соответствии со ст.156 УК РК, субъектом, подлежащим привлечению к уголовной ответственности, является лицо, нарушившее правила техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил.

Следует отметить, что уголовное законодательство, состоит также и из нормативных постановлений Верховного суда Республики Казахстан. К сожалению, специального нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан, содержащего разъяснения по вопросам об ответственности за нарушение правил охраны труда не имеется, что на наш взгляд является существенным недостатком, так как данная сфера нуждается в отдельном нормативном правовом акте, содержащем официальные разъяснения высшего судебного органа.

Положительный зарубежный опыт законодательства об ответственности за нарушение правил охраны труда следует отметить в Российской Федерации. Согласно ст.143 УК РФ, уголовную ответственность несет лицо, нарушившее требования охраны труда, на которое возложены обязанности по их соблюдению.

Из анализа применимых норм следует, что по национальному законодательству к уголовной ответственности может быть привлечено только те лица, которые отвечают за организацию или обеспечение соблюдения правил техники безопасности, включая инспекторов по технике безопасности.

Из п.4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. № 41 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» следует, что ответственность по ст.143 УК РФ могут нести руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда.

Согласно положениям статьи 143 УК РФ, ответственность за нарушение правил охраны труда может быть возложена не только на работодателя, но и на представителей организации, предоставляющей услуги в сфере охраны труда,

или на специалистов, привлеченных работодателем по гражданско-правовому договору согласно части 3 статьи 217 Трудового кодекса РФ (*обязанности Службы охраны труда в организации*).

Для этого необходимо, чтобы данные лица были прямо обязаны обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и другими участниками производственной деятельности работодателя. При наличии указанных обязанностей и их невыполнение могут стать основанием для привлечения указанных лиц к уголовной ответственности.

Из вышеуказанного следует, что Пленум Верховного Суда РФ выделил две категории лиц, которые могут признаваться субъектами нарушения правил охраны труда, а именно уголовную ответственность по УК РФ несет не только лицо, ответственное за технику безопасности, но и лица, которые могут не принять меры к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечив соблюдение тех же правил.

Подход, предложенный Пленумом Верховного Суда РФ, в целом поддерживается и в юридической литературе. Ученые криминалисты С.Г. Келина и А.В. Наумова утверждают: нарушение правил охраны труда является «специальным видом должностного преступления», а вот Л.Л. Кругликов и И.М. Тяжкова отмечают, что ответственность по статье 143 УК РК могут нести «только должностные лица и приравненные к ним» [36].

В теории уголовного права существует точка зрения о том, что общие диспозиции уголовного закона должны содержать лишь общие принципы, а подробные правила должны быть определены в других нормативных актах, таких как законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты. То есть уголовный закон должен лишь направлять на соответствующие правила в других законодательных актах, без конкретного определения признаков преступного деяния. Однако, при рассмотрении уголовных дел, связанных с

нарушением правил охраны труда, следственные и судебные органы в своей практике ссылаются на подзаконные акты и локальные нормативные акты, такие как положения и инструкции предприятия, чтобы определить признаки преступного деяния.

По мнению Л.Л. Кругликова «следуя букве Уголовного кодекса Российской Федерации и толкуя круг субъектов расширительно, виновным можно бы признать и рабочего, прошедшего инструктаж и подтвердившего своей подписью обязанность соблюдать правила охраны труда» [34].

Противоположного мнения придерживается Э.А. Коренкова, которая утверждает, что «в следственно-прокурорской практике имеются случаи, когда отказывают в возбуждении уголовного дела или прекращают его рассмотрение в связи с отсутствием признаков преступления, так как работник предприятия, который нарушил правила техники безопасности или иные правила охраны труда, не является лицом, которому были поручены обязанности по соблюдению указанных правил, и, следовательно, не может нести уголовной ответственности» [37].

Мы считаем, что вышеупомянутая точка зрения не соответствует действительности. Даже если работник предприятия, нарушивший правила охраны труда или техники безопасности, не был назначен на обязанность по соблюдению этих правил на месте происшествия, он все равно несет ответственность за свои действия в соответствии с установленной степенью вины и последствиями, причиненными потерпевшему. Он может быть привлечен к уголовной ответственности по соответствующей статье УК РФ, которая касается преступлений против личности, если был причинен фактический вред.

По мнению казахстанского ученого Ю.В. Сон, субъектом преступления, предусмотренного ст.152 УК РК (в редакции 1997 года), могут быть, например, лица, непосредственно выполнявшие рабочие операции и одновременно по приказу, распоряжению возглавляющие отдельные группы рабочих, будучи

бригадиром, старшим группы. И тем более, если их деятельность была связана с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей, т.е. при возложении обязанности на лицо по поддержанию производственной дисциплины, соблюдению рабочими правил техники безопасности.

Вместе с тем, чтобы повысить эффективность уголовного закона, полагаем необходимым, возложить ответственность непосредственно на работодателя за бездействие в отношении выявленных контролирующими органами фактов нарушения правил охраны труда.

Иного мнения придерживается С.Т. Джунисбеков, считая, что «отсутствие факта законного возложения обязанностей в области охраны труда должно исключать ответственность по указанной статье. Правовая обязанность обеспечивать безопасные условия труда возникает у лица лишь при наличии определенного законодательного, подзаконного акта либо соответствующего приказа или распоряжения» [38].

Вопреки множеству требований, предъявляемых государством к работодателям в сфере обеспечения безопасных условий труда, производственный травматизм и профессиональные заболевания остаются высокими. В связи с этим, особое внимание следует обратить на то, что в большинстве случаев за нарушение правил техники безопасности уголовной ответственности подвергают инженеров по технике безопасности, которым были возложены обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил. Это свидетельствует о том, что обязанности в области охраны труда несут не только работодатели, но и их сотрудники, чьи обязанности могут быть прямо закреплены в законодательстве, подзаконных актах, приказах или распоряжениях. Однако, несмотря на это, производственные травмы и заболевания продолжают оставаться значительной проблемой в сфере охраны труда.

Однако важно отметить, что трудовое законодательство Республики Казахстан закрепляет обязанность работодателя - обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым, коллективным договорами [2, п.9 ч.2 ст.23].

С учетом изложенного, следует отметить положительный опыт российского уголовного законодательства по наличию Постановления Пленума Верховного Суда РФ, разъясняющий и отражающий широкий круг субъектов, подлежащих привлечению к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

С субъективной стороны деяние характеризуется наличием следующих субъективных признаков:

Прямой умысел означает, что виновный осознавал наличие риска для жизни и здоровья работников, но сознательно действовал с целью достижения желаемого результата, несмотря на риск для жизни и здоровья работников.

Косвенный умысел подразумевает, что виновный осознавал наличие риска для жизни и здоровья работников, но действовал с целью достижения иного результата, при этом сознательно принимая на себя опасность возможных неблагоприятных последствий в виде серьезного ущерба для здоровья.

Под неосторожностью понимается недостаточная оценка серьезности нарушения правил безопасности труда и недостаточный учет возможных рисков для жизни и здоровья работников со стороны виновного и не принял необходимых мер для предотвращения возможных последствий.

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР указано, что «в случае, когда умысел виновного был направлен на достижение преступного результата, а способом реализации такого умысла явилось нарушение правил охраны труда и безопасности работ, содеянное надлежит квалифицировать по соответствующей статье УК, предусматривающей ответственность за совершение умышленного преступления. Если же виновный путём нарушения

указанных правил преследовал цель причинить одни последствия, а отношение его к наступлению других последствий выступало в форме неосторожной вины, содеянное следует квалифицировать по совокупности преступлений, совершенных умышленно и по неосторожности» [20, стр.2].

Исследуемый вопрос имеет множество мнений в научном мире, так А.В. Наумов пишет, что «субъективная сторона преступления — это есть внутреннее, т.е. психическое отношение преступника к совершенному им преступлению» [36, стр.75]. А.И. Рарог выводит, что это «психическая деятельность лица, непосредственно связанная с совершением преступления» [39]. Б.С. Волков раскрывает понятие субъективной стороны преступления как «определенную психическую деятельность, которая сопровождала совершение преступления и в которой интеллектуальные, волевые и эмоциональные моменты выступают в единстве и взаимообусловленности» [40]. В.В. Лунеев под субъективной стороной преступления понимает «внутреннюю психологическую характеристику преступного поведения, заключающуюся в психическом отношении преступника к совершаемому преступлению в целом и его отдельным юридически значимым элементам объективного характера в частности» [41].

П.С. Дагель последовательно доказывал, что «интеллектуально-волевая деятельность человека неразрывно связана с мотивационной и эмоциональной деятельностью, а значит субъективная сторона преступления и вина — тождественные понятия» [42].

Некоторые исследователи предлагают расширить понятие вины за пределы субъективной стороны преступления. Они утверждают, что вина - это юридическая оценка совершенного деяния в целом и является основанием для уголовной ответственности. Согласно данному подходу, лицо может быть признано виновным в преступлении, если оно осознавало риски своих действий или бездействия и не принимало мер для их устранения, несмотря на наличие возможности и обязательства так сделать. В то же время, если лицо не

осознавало рисков или не могло их предвидеть, то оно не несет ответственности за содеянное. Этот подход к пониманию вины позволяет более широко охватить действия или бездействия, которые могут привести к неблагоприятным последствиям, и более справедливо определять уголовную ответственность.

Помимо этого, имеется и группа авторов, которая заявляет, что субъективная сторона преступления и вина как ее основной признак являются неразрывно связанными, составляет третью группу. Так, С.В. Векленко видит существенные различия между понятиями вины и виновности: «виновность более широкая категория, которая, наряду с виной включает в свое содержание и определенный процедурный элемент, подразумевающий процессуальное закрепление вины лица в совершенном деянии» [43].

Некоторые авторы утверждают, что субъективная сторона преступления определяется только признаками вины, мотива, цели и эмоций. Тем не менее, иные авторы расширяют указанный перечень и добавляют к нему дополнительные признаки, включая аффект, заведомость, достоверность и самовольность и другие, что также может влиять на оценку субъективной стороны преступления.

Нарушение правил охраны труда, обычно совершается с помощью любой формы неосторожности, которая проявляется через пренебрежение преступника к последствиям своих действий и преступной небрежности.

Преступное легкомыслие заключается в том, что виновное лицо, нарушая правила охраны труда предвидит возможность причинения среднего вреда здоровью или смерти человеку, но без основательных суждений самонадеянно рассчитывает на предотвращение этих последствий. В случае предвидения возможности причинения вреда, лицо понимает, что его действия могут привести к нежелательным последствиям, однако оно рассчитывает на действие конкретных факторов, которые должны предотвратить возникновение критической ситуации. Основные моменты причинной связи в данном случае

учитываются, однако лицо уверено, что у него нет причины беспокоиться, так как реальные факторы и условия ситуации должны препятствовать развитию трагических последствий.

Проведя анализ судебной практики в отношении статьи 156 УК РК, мы не обнаружили ни одного случая, когда данное преступление было признано совершенным с косвенным умыслом. По этому поводу, выражает свое мнение С.В. Скляр о том, что «косвенный умысел отличается от легкомыслия тем, что в последнем случае лицо самонадеянно без достаточных оснований рассчитывает на предотвращение последствий совершаемых им действий (бездействий), при косвенном умысле, так и при легкомыслии лицо осознает, что его действия (бездействие) нарушают определенные правила поведения и предвидит возможность причинения вреда [44].

В вышеизложенном автор предусматривает в качестве основного признака, позволяющего разграничить косвенный умысел от легкомыслия, фактически используется степень уверенности лица в надежде на наступление вредных последствий».

Преступная небрежность - это форма преступления, которая возникает, когда лицо, которому были поручены обязанности по соблюдению требований охраны труда, не предвидит возможности наступления тяжкого вреда здоровью или смерти человека в результате нарушения указанных требований. Однако, чтобы такое действие могло быть квалифицировано как преступление, необходимо наличие двух элементов: интеллектуального и волевого.

Отсутствие предвидения возможности наступления тяжкого вреда здоровью или смерти в результате нарушения требований охраны труда - это интеллектуальный элемент преступной небрежности. В то же время, волевой элемент преступной небрежности выражается в том, что при должной внимательности и предусмотрительности лицо должно было и могло предвидеть возможные последствия своих действий.

«Субъективный критерий небрежности (мог предвидеть) состоит в наличии у виновного реальной возможности предвидеть общественно опасные последствия своего поведения с учетом индивидуальных качеств лица и характера конкретной обстановки при совершении преступления:

- 1) ситуация, в которой совершается деяние, должна создавать лицу объективную возможность предвидения последствий;
- 2) по своим индивидуальным качествам лицо должно иметь возможность правильно оценивать сложившуюся ситуацию и предвидеть последствия;
- 3) не должно иметься таких обстоятельств, относящихся к ситуации и личности, которые создавали бы невозможность предвидения общественно опасных последствий» [45].

Мы убеждены, что нарушение требований охраны труда и проявление преступной самоуверенности, Включая в себя различные факторы, например, работу с источниками повышенной опасности, ситуации, характеризующиеся моральным и физическим напряжением, а также ответственность за контроль действий других сотрудников и т.д., часто приводят к трагическим последствиям. Важно отметить, что при этом необходимо учитывать и сложность ситуации, которая может оказывать влияние на поведение человека и его способность предвидеть возможные последствия своих действий.

Работодатели, стремящиеся к увеличению прибыли, не всегда уделяют должное внимание безопасности и охране труда своих работников. В большинстве случаев, работодатели не знакомы с требованиями санитарного законодательства и не хотят тратить деньги на обеспечение безопасности труда своих сотрудников. В результате этого, нарушения требований охраны труда становятся систематическими и часто ведут к несчастным случаям.

Кроме того, некоторые работники могут проявлять невнимательность, безответственность, несоблюдение требований охраны труда и систематическое нарушение нормативных правил без представления о возможных опасных последствиях. Они часто забывают об осмотрительности и осторожности, не

учитывают риски и не предвидят возможность тяжелого вреда здоровью или смерти человека, что может привести к преступлению в сфере охраны труда.

Исследование субъективных признаков состава нарушения правил охраны труда имеет важное значение для правильной оценки вины и назначения соответствующего наказания. Для установления субъективных признаков состава преступления необходимо изучить мотивы и цели деяния, а также уровень осведомленности и предполагаемую вину лица, совершившего нарушение. При квалификации деяния по статье 156 УК РК необходимо анализировать умысел или неосторожность виновного лица и его психологическое состояние на момент совершения нарушения.

Таким образом, дальнейшее исследование субъективных признаков состава нарушения правил охраны труда по статье 156 УК РК позволит углубить понимание мотивов, вины и умысла лица, совершившего нарушение, что способствует более справедливому применению уголовной ответственности и содействует повышению безопасности и охраны труда.

2.3 Отграничение состава нарушения правил охраны труда от смежных составов уголовных правонарушений

Для реализации уголовно-правовых мер противодействия нарушениям правил охраны труда, необходимо правильно квалифицировать совершенные действия. Это соответствует основным принципам уголовного права: законности, гуманизма, справедливости, ответственности только за виновные действия и разграничению между уголовными правонарушениями, административными правонарушениями и дисциплинарными нарушениями.

Неправильная квалификация уголовными правонарушениями может нарушить цели уголовного законодательства, права граждан и препятствовать достижению целей наказания. Поэтому, важно уделить должное внимание правильной квалификации нарушений правил охраны труда, чтобы

гарантировать справедливость и эффективность борьбы с преступлениями в этой области.

Квалификация уголовными правонарушениями является важным элементом применения нормы права, определяющая правовую оценку по установлению тождества между конкретным актом человеческого поведения и законодательной конструкцией. «Процесс квалификации преступления состоит из: 1) анализа фактических обстоятельств дела; 2) выбор (отыскание) соответствующей нормы; 3) удостоверение в правильности (подлинности) текста юридического источника; 4) уяснение смысла и содержания нормы; 5) толкование нормы; 6) принятие решения и издание акта, закрепляющего решение» [46].

Нарушение правил охраны труда, указанные в ст. 156 УК РК, могут состоять в нарушении требований норм ТК РК, а именно, с работниками не проводились вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового, целевого инструктажа, хотя их проведение обязательно; работники не обеспечивались средствами индивидуальной и коллективной защиты; виновный не осуществлял возложенную на него законом обязанность по организации и проведению проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда; нарушение требований безопасности, предъявляемые к рабочим местам; виновный не организовал проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, а также работникам, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование.

Здесь стоит отметить мнение профессора И.Ш.Борчашвили, считающий что, «нарушения выражаются в бездействии – необорудованное, необеспечение рабочих мест средствами очищения воздуха (вентиляция), несоблюдение температурных и иных параметров, отсутствие надлежащего контроля за

работой оборудования, несоблюдения требований по обеспечению производства при проектировании, непринятие мер, необходимых для технического перевооружения и т.д.» [47].

Кроме того, нарушение правил охраны труда может проявляться не только в форме преступной небрежности, но и в ряде других действий, например, использовании неисправных приборов и оборудования, что может привести к серьезным авариям и травмам. Нарушение законодательства может также заключаться в допуске на производственный участок работников, не имеющих соответствующих прав или знаний, а также в допуске работников, находящихся в состоянии алкогольного опьянения или наркотического воздействия. Кроме того, несоблюдение требований по специально отведенным местам для курения может вызвать возгорание, что приведет к серьезным последствиям для работников и имущества. Такие действия также рассматриваются как нарушения правил охраны труда и могут повлечь за собой административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 156 УК и статья 93 КоАП регулируют нарушения правил обеспечения безопасности и охраны труда. Разграничение между этими статьями осуществляется на основании характера наступивших последствий. Если нарушения правил охраны труда не вызывают серьезных последствий или приводят к незначительному вреду здоровью, то они рассматриваются как административные правонарушения и санкционируются штрафом. Однако, если нарушение правил охраны труда приводит к тяжким последствиям, таким как смерть или серьезный вред здоровью, то такое нарушение будет квалифицировано как уголовное преступление. Также, если нарушения правил охраны труда были совершены повторно в течение года после получения предупреждения, то они могут также квалифицироваться как административные правонарушения и влекут за собой назначение штрафа. Кроме того, следует отметить, что нарушения могут быть связаны с

использованием неисправного оборудования, допуском лиц, не имеющих права работать на участке производства, допуском лиц в нетрезвом состоянии, нарушением требований по специально отведенным местам для курения и т.д.

Статья 156 УК РК конкурирует со статьями:

- статья 277. Нарушение правил безопасности при ведении горных или строительных работ;
- статья 281. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах.

Исходя из анализа судебно-следственной практики установлено, что при дифференциации преступных нарушений правил охраны труда имеет серьезные недостатки при квалификации действий виновных лиц. Появление этих проблем объясняется несколькими факторами. Во-первых, рассматриваемая проблема является сложной, и ее решение требует дополнительных усилий. Во-вторых, теоретические аспекты данного вопроса в юридической литературе еще недостаточно исследованы. В-третьих, количество дел, связанных с данной категорией производственных травматизмов, невелико по сравнению с общим числом зарегистрированных случаев, что снижает их приоритетность рассмотрения. В-четвертых, у некоторых работников правоприменительных органов отсутствует необходимый опыт работы с такими делами, что затрудняет правильное и своевременное решение возникающих проблем.

Существуют ситуации, которые находятся на грани, когда работник организации причиняет вред, нарушая правила лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил. По данному вопросу существует достаточно работ, но привести к единому знаменателю не достигается.

Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ» (в ред. от 25 октября 1996 г.) разъяснил судам, что в случае, «когда умысел виновного направлен на достижение преступного

результата, а способом реализации такого умысла явилось нарушение правил охраны труда и безопасности работ, содеянное надлежит квалифицировать по соответствующей статье УК, предусматривающей ответственность за совершение умышленного преступления. В случае, если виновный путем нарушения указанных правил преследовал цель причинить одни последствия, а отношение его к наступлению других последствий выступало в форме неосторожной вины, содеянное следует квалифицировать по совокупности преступлений, совершенных умышленно и по неосторожности».

В настоящее время в уголовно-правовой науке рассматриваются различные подходы к разграничению ответственности за разные виды преступлений. Одним из таких подходов является использование различного содержания объекта изучаемых преступлений. Это позволяет более точно определить круг лиц, которые могут быть привлечены к уголовной ответственности за конкретное преступление, а также определить характер и степень причиненного вреда. Различное содержание объекта изучаемых преступлений также может использоваться для разграничения ответственности между уголовным и административным правонарушениями.

Н. Яблокова считает, «несмотря на расположение в разных главах УК, эти преступления посягают на один объект – безопасность в сфере обеспечения защиты жизни и здоровья граждан при осуществлении производственных процессов в различных отраслях» [48].

Мнение Н.В. Бердычевской не совпадает с вышеуказанным, полагая, что «эти преступления посягают на безопасность проведения работ. Наличие второго объекта при совершении преступления при нарушении правил охраны труда, которому законодатель придал первостепенное значение, дела не меняет» [29, стр.1690].

Мы предлагаем провести тщательную классификацию рассматриваемых уголовными правонарушениями по субъекту, то есть по участникам процесса. Среди них можно выделить следующие категории:

Работодатель отвечает за безопасность своих сотрудников, обеспечивая их необходимыми средствами защиты, обучением и безопасной рабочей средой.

Лица, на которых лежит ответственность за соблюдение правил охраны труда, назначенные работодателем. Это могут быть как отдельные сотрудники, так и целые подразделения. Они обязаны контролировать выполнение этих правил и принимать меры к устранению нарушений.

Лица, занимающие должности руководителей или управляющих в организации, также несут ответственность за соблюдение правил безопасности на рабочем месте. Они обязаны следить за соблюдением норм охраны труда и принимать меры по устранению нарушений, а также организовывать обучение своих подчиненных.

Ответственность за соблюдение правил охраны труда также возлагается на другие лица, совершившие нарушения. Это могут быть как персонал организации, так и посетители или подрядчики, находящиеся на ее территории.

Один из примеров привлечения к уголовной ответственности в законодательстве Республики Казахстан – это статья 156 УК РК. Согласно ей, привлекается к уголовной ответственности специальный субъект, на которого возложены обязанности по организации или обеспечению соблюдения правил, регулирующих безопасность и охрану труда. Таким образом, лицо, которое было ответственно за создание безопасных условий труда, может быть привлечено к уголовной ответственности в случае совершения нарушений этих правил. Это может быть, например, работодатель или должностное лицо, которое отвечает за управление производственным процессом.

В отличие от статьи 156 УК РК, в статьях 277 и 281 УК РК субъектами преступлений могут быть любые работники, чья деятельность связана с определенным видом производства и которые нарушают правила по технике безопасности. Таким образом, законодатель расширил круг потенциальных субъектов, на которых может быть возложена уголовная ответственность за

нарушение правил охраны труда. Это означает, что любой работник, вне зависимости от должности и ответственности, может быть привлечен к уголовной ответственности при нарушении правил техники безопасности.

С данным определением солидарен С.Н. Кац. по его мнению, «строгое соблюдение инструкций – технологических, рабочих, по технике безопасности и противопожарных, строгая дисциплина во всем, что касается безопасности труда, - закон для всех работающих» [49].

Согласно статье 21 ТК РК, трудовой договор является основой для установления рабочих отношений между работодателем и работником, но фактически работники могут приступать к работе и без заключенного трудового договора, с ведома и по поручению работодателя или его представителя.

В 85% случаев после проверки несчастных случаев на производстве, вызванных нарушениями рядовыми работниками, было принято решение об отказе в возбуждении уголовного дела, так как не было признаков умысла у работников. Однако работники все равно несут ответственность за соблюдение правил охраны труда, а нарушения, связанные с их незнанием или непониманием требований техники безопасности, могут привести к несчастным случаям.

Освобождение упомянутых лиц от ответственности по статье 156 УК РК считается законным и обоснованным, так как не было установлено наличие признаков специального субъекта. В данной ситуации в постановлении Пленума Верховного Суда РФ указано, что «содеянное данным работником должно квалифицироваться в качестве преступления против личности, например, по ст. 109 (причинение смерти по неосторожности), 111 (умышленное причинение тяжкого вреда здоровью), 112 (умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью), 115 (умышленное причинение легкого вреда здоровью), 118 (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности)».

Если должностные лица не совершили действия, которые являются уголовным правонарушением в соответствии с законодательством о труде и охране труда, то их можно привлечь к административной ответственности. Это может включать в себя назначение административного штрафа, ограничение в должностных полномочиях или другие административные меры в соответствии с законодательством.

Однако, для привлечения к административной ответственности необходимы веские доказательства о нарушении законодательства и соответствующих правил охраны труда.

Стоит отметить, что меры воздействия, предусмотренные административным законодательством не соизмеримы той степени опасности, чтобы были нарушены. В данном случае, работодатель, посчитав вероятные расходы, связанные с надлежащим выполнением требований законодательства и максимальные суммы штрафов в совокупности с вероятностью вскрытия нарушений, приходят к выводу, что выгоднее платить штраф, нежели выполнять требования ТК РК.

Необходимо дать более подробное объяснение различия между статьей 371 Уголовного кодекса Республики Казахстан "Халатность" и уголовно-наказуемыми нарушениями правил охраны труда, предусмотренными статьями 156, 277 и 281 УК РК. Различие между этими статьями заключается в субъекте, то есть лице, на которое возлагаются определенные обязанности.

При нарушении правил охраны труда субъектом выступает лицо, которому на основании специального акта (инструкции, требования) в области техники безопасности, возложены обязанности по обеспечению безопасности на рабочем месте (специальный субъект). Если лицо не имеет специального акта, который бы определял его обязанности в отношении безопасности труда, то оно не является специальным субъектом. В этом случае, данное лицо занимается общим руководством и контролем, а за обеспечение соблюдения правил безопасности на рабочем месте отвечают другие лица.

Следовательно, нарушение правил охраны труда квалифицируется как уголовно-наказуемое деяние, если им был нанесен вред здоровью или имуществу. В этом случае субъектом преступления выступает специальный субъект. А при халатности, нарушающей правила охраны труда, субъектом является лицо, которое не смогло выполнить свои обязанности должным образом.

Необходимо учитывать признаки объективной и субъективной стороны статьи 361 УК РК «Злоупотребление должностными полномочиями», а также учитывать различия в видовых объектах, отличных от тех, что регулируются статьями 156, 277 и 281 УК РК. Кроме правил охраны труда, нарушения могут касаться и других правил, связанных с процессом работы, продолжительностью и т.д. В отличие от предыдущих статей, в этом случае субъекты преступления могут быть различными в зависимости от того, кому была возложена обязанность обеспечить соблюдение правил, нарушенных в результате преступления - лицу, совершившему преступление, или самому лицу, которое должно было соблюдать соответствующие правила.

Должностные преступления в области охраны труда отличаются от других преступлений тем, что их цель не направлена на причинение вреда здоровью или жизни потерпевших. Однако, если в результате таких действий происходит причинение вреда, то такое деяние будет квалифицироваться как совокупность должностных преступлений и преступлений против личности.

Согласно вышеизложенному, правила охраны труда направлены на защиту жизни и здоровья человека и регулируются соответствующими нормами. Преступления, связанные с нарушением этих правил, имеют конкретные последствия, такие как вред здоровью, наступление смерти и нарушение законных интересов граждан, организаций и общества, а потерпевший обладает своими особенностями.

Таким образом, анализ отграничения состава нарушения правил охраны труда от смежных составов уголовных правонарушений по статьям 156, 277 и

281 Уголовного кодекса Республики Казахстан позволяет установить следующие выводы:

Статья 156 УК РК регулирует нарушение правил охраны труда и предусматривает наказание за неосторожные действия или бездействие, которые приводят к средней или тяжкой травме, а также смертельным исходам. Она имеет узкую специализацию в области трудовой охраны.

Статья 277 УК РК касается нарушения правил промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Она охватывает более широкий спектр нарушений, которые могут причинить вред здоровью или окружающей среде. Включает в себя различные области, такие как промышленность, экология и производственные процессы.

Статья 281 УК РК относится к нарушению требований промышленной безопасности при выполнении работ в подземных условиях. Она уделяет особое внимание безопасности при работе в подземных сооружениях и охватывает риски, связанные с такими условиями труда.

Отграничение состава нарушения правил охраны труда от смежных составов уголовных правонарушений позволяет определить различия в сферах применения, субъективных составах и результатах, а также наказаниях, в зависимости от конкретной статьи Уголовного кодекса Республики Казахстан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В магистерской диссертации, автором изучены основные аспекты уголовно-правовой регламентации нарушений правил охраны труда, а также актуальных проблемы привлечения уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

В диссертационном исследовании рассмотрены различные аспекты правовой регламентации, связанные с ответственностью за нарушение правил охраны труда, включая особенности их правового регулирования и ретроспективный анализ уголовного законодательства. Также приведены примеры уголовной ответственности за нарушения правил охраны труда в зарубежных странах.

Следует отметить, что уголовно-правовая норма, регулирующая охрану труда в Казахстане, претерпела изменения и эволюцию начиная еще в период присутствия Казахстана в составе Российской империи и продолжился после получения Казахстаном независимости, когда были приняты собственные Уголовные кодексы. Это свидетельствует о том, что общественные отношения, связанные с охраной труда, всегда оставались актуальными в Казахстане. В течение двух столетий уголовно-правовая норма была развита и совершенствована, чтобы соответствовать наиболее актуальным вызовам и угрозам для здоровья и жизни граждан.

При создании уголовных кодексов в различных исторических периодах вопросы, связанные с нарушением правил охраны труда, рассматривались в контексте трудовой политики государства и общества на тот момент. Местоположение данных преступлений в уголовных кодексах зависело от политических установок страны и рассматривалось в свете текущего исторического периода развития государства и общества. Кроме того, это свидетельствует о том, что данная проблема всегда оставалась важной для

общества и государства, и была постоянно рассматриваемой в контексте социально-экономических и политических изменений в стране.

Большинство положений уголовно-правовых норм Российской империи легли в основу формирования правовых институтов советского уголовного законодательства, в свою очередь основные фундаментальные положения правовых актов СССР нашли свое отражение в Уголовных кодексах 1997 и 2014 годов.

Отражены основные нормативно-правовые акты в сфере охраны труда на современном этапе.

Вместе с тем, исследован международный опыт таких стран как Азербайджан, Аргентина, Бельгия, Беларусь, Грузия, Дания, Российская Федерация, США, Турция, Швеция, Узбекистан, ФРГ, Франция и т.д.

В разных странах существуют различные стандарты и правила в сфере охраны труда. Однако, нарушения этих правил могут иметь серьезные последствия для работников и предприятий в целом. Такие как катастрофа на Чернобыльской АЭС в 1986 году, трагедия на шахте в Сома, Турция в 2014 году, где погибли 301 горняка, инцидент на нефтяной платформе Deepwater Horizon в Мексиканском заливе в 2010 году, который привел к крупнейшему в истории США разливу нефти в море, крупнейшая в истории Китая трагедия на стройке здания в городе Синьчжу в 2016 году, в которой погибли 74 человека.

В каждом из этих случаев было проведено расследование и приняты меры для улучшения правил и процедур в сфере охраны труда. Однако, эти катастрофы также показали, что необходимо улучшать надзор и контроль за их выполнением, чтобы предотвратить подобные ситуации в будущем.

Вместе с тем, в большинстве стран нарушение правил охраны труда относят к уголовным деликтам, в случае наступления общественно-опасных последствий (смерть, увечья, утрата трудоспособности и т.д.).

Во втором разделе диссертационного исследования, детально изучена конструкция состава правонарушения, предусмотренная ст. 156 УК РК в действующей редакции.

Конструкция состава правонарушения, предусмотренного данной статьей, включает следующие элементы: действие (бездействие) - физического или юридического лица, связанного с проведением работ, которое привело к смерти двух и более лиц; нарушение правил безопасности при проведении работ – где лицо, должно было соблюдать все необходимые правила и меры безопасности, которые были предусмотрены законодательством или техническими условиями на момент проведения работ; наступление смерти двух и более лиц - наличие таких последствий является необходимым условием для привлечения к ответственности за данное правонарушение; неосторожность лица - нарушение правил безопасности должно быть вызвано неосторожностью, то есть необходимо доказать, что лицо, осознавало возможные риски своих действий (бездействия), но не предпринимал необходимых мер для их устранения.

В целом, для привлечения к ответственности за нарушение статьи 156 Уголовного кодекса Республики Казахстан необходимо доказать наличие всех перечисленных элементов состава преступления.

Вместе с тем, на практике имеется проблема увода от уголовной ответственности руководства предприятий, поскольку они не являлись лицами, которые были обязаны организовать или обеспечивать соблюдение этих правил. В таких случаях крайним остается инженер по ТБ.

В соответствии со ст.156 УК РК уголовной ответственности подлежит лицо, нарушившее правила техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил.

Согласно ст.143 УК РФ уголовную ответственность несет лицо, нарушившее требования охраны труда, на которое возложены обязанности по их соблюдению.

Проводя анализ указанных норм можно увидеть, что согласно требованиям диспозиции национального законодательства привлечению к уголовной ответственности подлежит лишь лицо, ответственное за организацию или обеспечению соблюдения правил техники безопасности (в частности, инспектор по технике безопасности (ТБ)).

Из п.4 Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 ноября 2018 г. № 41 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» следует, что ответственность по ст.143 УК РФ «могут нести руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда».

«Ответственность по статье 143 УК РФ также могут нести представители организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующие специалисты, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору в соответствии с частью третьей статьи 217 ТК РФ (*Служба охраны труда в организации*), если на указанных лиц непосредственно возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя».

Согласно изложенному выше, законодательство УК РФ предусматривает уголовную ответственность не только для лиц, ответственных за технику безопасности, но и для других лиц, которые могут не принимать меры для устранения известных нарушений правил охраны труда, давать указания, противоречащие этим правилам, или непосредственно руководить выполнением работ, не обеспечивая соблюдение указанных правил.

Вместе с тем, по термину «промышленная» санитария, используемый в диспозиции ст.156 УК РК, является ошибочной, т.к. не охватывает все виды производства, например, в области сельского хозяйства, поэтому более правильной считается «производственная» санитария.

Промышленная санитария обычно относится к совокупности мер и действий, направленных на обеспечение безопасных и гигиенических условий в промышленных предприятиях и рабочих местах. Она включает в себя различные аспекты, такие как контроль за загрязнением воздуха, воды, почвы, обращение с отходами, организацию санитарных зон, предотвращение производственных аварий и т.д. Промышленная санитария нацелена на защиту здоровья работников и окружающей среды в промышленной сфере.

Производственная санитария, с другой стороны, обычно охватывает меры и нормы, направленные на обеспечение безопасности, санитарии и гигиены в процессе производства любых товаров или услуг. Это включает в себя поддержание чистоты и порядка на рабочих местах, обеспечение безопасных условий труда, соблюдение санитарных норм и правил, организацию системы управления безопасностью и гигиеной труда и т.д. Производственная санитария нацелена на обеспечение безопасности работников и качества производственного процесса независимо от конкретной отрасли.

Термин "промышленная санитария" является более узким понятием и применяется в контексте промышленных предприятий, в то время как "производственная санитария" шире и применима к любым производственным процессам в различных сферах деятельности.

Следует отметить, что специального нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан, содержащего разъяснения по вопросам об ответственности за нарушение правил охраны труда, которое способствовало бы единообразному применению судебно-следственной практики, а также правильной квалификации рассматриваемого деяния не

имеется, что на наш взгляд является неправильным, так как данная сфера нуждается в отдельном нормативном правовом акте, содержащего официальные разъяснения высшего судебного органа.

В целях единообразного и правильного применения действующего законодательства, регламентирующего порядок рассмотрения уголовных дел в сфере нарушения правил охраны труда, предусмотренного ст.156 УК РК разработать НП ВС РК.

Вместе с тем, в целях совершенствования уголовно-правовой нормы об ответственности за нарушение правил охраны труда, предлагается внесение изменений в диспозицию ч.1 ст.156 УК РК, в следующей редакции: «Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Казахстан, принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.
3. Е.Н. Нургалиева Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана). Автореф. дисс. д-ра юрид. наук СПб., 1993. С. 5.
4. Сборник документов по истории уголовного законодательства СССР и РСФСР (1917-1952). М.: Госюриздат, 1953. – (с.10) 346 с.
5. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. – М.: Госполитиздат, 1954. Ч.1. – 485 с.
6. З.А. Вышинская Преступления в области трудовых отношений. – М.: Гос.издат.юрид.лит., тип. «Красный пролетарий», 1949. – 34 с.
7. Уголовный кодекс РСФСР 1922 г. – М.: Юриздат,1922. – (с. 41) 267 с.
8. Уголовный кодекс союзных республик. – Харьков, 1925. – 267 с.
9. Уголовный кодекс КазССР. Проект. – Алма-Ата: Казахстан,1959. – 47с.
10. Н. И. Матузов, А. В. Малько Теория государств и права: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2009. С. 174.
11. Юридическая энциклопедия / Под. ред. М. Ю. Тихомирова. Изд. 6-е, доп. и перераб. М.: Тихомиров, 2008. С. 733.
12. Уголовный кодекс Республики Узбекистан [электронный ресурс]. URL: <http://medialawca.org/posts/27-01-2014/56123.html> (дата обращения: 15.08.2022).
13. Уголовный кодекс Республики Беларусь [электронный ресурс] URL:http://www.etalonline.by/Default.aspx?type=text®num=HK9900275#load_text_none_1_2 (дата обращения: 15.08.2022).

14. Уголовный кодекс Украины. Кримінальний кодекс України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page8?text=%F2%F0%F3%E4> (дата обращения: 15.08.2022).

15. Уголовный кодекс Грузии [электронный ресурс]. URL: https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=16426&lang=ru (дата обращения: 15.08.2022).

16. Модельный уголовный кодекс для государств - участников Содружества Независимых Государств https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30074120 (дата обращения: 20.08.2022).

17. Уголовный кодекс Республики Казахстан <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226> (дата обращения: 15.12.2022).

18. Комментарий к Уголовному Кодексу Республики Казахстан (Особенная часть). И.Ш.Борчашвили, доктор юридических наук https://zakon.uchet.kz/rus/docs/T9700167_1 (дата обращения: 15.12.2022).

19. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30397073&pos=5;-108#pos=5;-108 (дата обращения: 15.12.2022).

20. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 ноября 2018 г. № 41 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ».

21. Д.Ю. Вешняков Спорные вопросы квалификации нарушений правил охраны труда по признакам субъекта преступления // Законодательство и экономика №3(347), 2013. С.42.

22. Уголовный кодекс Федеративной Ресбублики Германии от 13 ноября 1998 г <https://constitutions.ru/?p=249699> (дата обращения: 09.12.2022).

23. Уголовный кодекс Французской Республики от 22 июля 1992 года <https://constitutions.ru/?p=250177> (дата обращения: 09.12.2022).

24. Уголовный кодекс Турции от 01.07.2005г.
<https://constitutions.ru/?p=5851> (дата обращения: 08.01.2023).
25. Уголовный кодекс Аргентины от 19.12.2012г.
<https://constitutions.ru/?p=5847> (дата обращения: 08.01.2023).
26. Уголовный кодекс Эстонии от 01.09.2002г.
<https://constitutions.ru/?p=24972> (дата обращения: 08.01.2023).
27. OSHA Criminal Referrals on the Rise. URL:
<http://www.oshalawupdate.com/2012/12/18/osha-criminal-referrals-on-the-rise/> (дата обращения: 08.01.2023).
28. Уголовный кодекс Японии от 12.05.1995г.
<https://constitutions.ru/?p=407> (дата обращения: 08.01.2023).
29. Н.В. Бердычевская Особенности квалификации и отграничение преступлений против конституционных трудовых прав граждан от смежных составов преступлений и правонарушений. // Право и политика. 7 – 2008. С. 1688-1692.
30. А.И. Рарог Российское уголовное право: в 2 т. Общая часть. М., 2001. Т.1. С. 77.
31. В.Н. Кудрявцев Объективная сторона преступления. М., 1960. С. 9.
32. А.И. Ставцева Трудовые спооы и право на судебную защиту // Журнал российского права. – 1998. – № 8. – С. 20–21.
33. Рекомендация Международной организации труда № 20 «Об общих принципах организации систем инспекции для обеспечения проведения в жизнь законов и правил, касающихся защиты трудящихся» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919–1956). – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 87–94; Рекомендация Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда» // Там же. – С. 805–808; Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 50. – Ст. 4650; Конвенция Международной

организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Там же. – Ст. 4652.

34. Д.Ю. Вешняков Спорные вопросы квалификации нарушений правил охраны труда по признакам субъекта преступления // Законодательство и экономика №3(347), 2013. С.42.

35. Ю.В. Сон Борьба с нарушением правил охраны труда: дисс.к.ю.н. – Караганда, 2010 г.

36. А.В. Наумов Российское уголовное право: курс лекций: в 3 т. Т. 1: Общая часть. М., 2011. С. 384.

37. Л.Л. Кругликова Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) - Москва, 2005 г.

38. С.Т. Джунисбеков Проблемы совершенствования расследования преступлений, связанных с нарушением правил охраны труда: дисс.к.ю.н. – Алматы, 2010 год.

39. А.И. Рарог Квалификация по субъективным признакам. М., 2015. С. 60.

40. Уголовное право России. Общая часть: Учебное пособие / Под ред. В.П. Малкова, Ф. Р. Сундурова. Казань, 1994. С. 136.

41. В.В. Лунеев Субъективное вменение. М., 2000. С. 6 – 7.

42. И.Ш. Борчашвили Комментарий к УК РК: Особенная часть. Т. 2 / Жеті жарғы. – 583 с.

43. Н. Яблоков Особенности норм и правил, регулирующих охрану труда и технику безопасности // Советская юстиция. 1974.№16.

44. В.Н. Кудрявцев Общая теория квалификации преступления // М., 1972. С. 17.

45. Э.А. Коренкова Ответственность за преступные нарушения правил охраны труда, дисс. к.ю.н. – Москва, 2003 г.

46. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник для бакалавров / отв. ред. А.И. Рарог. М., 2013. С. 79.

47. Я.М. Брайнин Уголовная ответственность и ее основания в советском уголовном праве. М., 1963.

48. Закон РК «О профилактике правонарушений» №271-IV ЗРК от 29 апреля 2010 года// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000271> (дата обращения: 09.12.2022).

49. Уголовное право: Учебник / под ред. А.В. Познышева. – М.: БЕК, 2008. – 625 с

50. Национальная программа достойного труда в Республике Казахстан на 2007-2009 годы // Труд в Казахстане. – 2007. – №3. – С. 14-16.

51. Коллектив авторов: Н.С. Алпысов, С.Д.Бекишева, З.Ж. Ермакова, С.Ш. Жаруллаева, А.Б. Казбекова, А.А. Муканбеткалиев, Д.Х. Найманова, Е.А. Омаров, Б.Ж. Сагымбеков Проблемы осуществления прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан в Республике Казахстан в негосударственном секторе. Монография / [Коллектив авторов]. Под общ. ред. М.И. Шереметьева. – Косшы: Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, 2021. – С. 176.

52. Национальный обзор. Охрана труда в Республике Казахстан. Астана 2008. С.119.

53. М.С. Брайнин, Э.Д. Куранова, Н.П. Косоплечев Расследование преступных нарушений правил техники безопасности. – Государственное издательство юридической литературы. – М.1958. – 257с.

54. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 2 сентября 2019 года. «Конструктивный общественный диалог основа стабильности и процветания Казахстана» <http://adilet.zan.kz/> (дата обращения: 08.01.2023).

55. Ж.К. Бакашбаев О состоянии законности в сфере трудового законодательства// Заң және заман. №6. 2012 г. с.8 – 10.

56. Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674.

57. С.В. Марковиченко. Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2008. №4, с.160 –164.

58. Е.Р. Ергашев Особенности проведения прокурорских проверок о соблюдении трудовых прав. // Монография. Екатеринбург. 2014 г. с.112.

59. Е.А. Омаров, А.Ж. Сыздыков Нарушение правил охраны труда в Республике Казахстан: уголовно-правовые и криминалистические аспекты. Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы № 4 (18), г. Нур-Султан, 2020г.

60. С.Д. Бекишева, Н.С. Алпысов, Е.А. Омаров Методические рекомендации по вопросам прокурорского надзора за обеспечением законности в сфере трудовых прав граждан / Под общ. ред. М.И. Шереметьева. – Косшы: Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, 2021. – 50 с.

61. Послание Главы государства К.К. Токаева народу Казахстана. Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество.

62. А.М. Нурмагамбетов Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы: ТОО «Баспа», 2014. – 263 с.

63. Д.М. Иосифиди Трудовое право Республики Казахстан. -Алматы, 1994.

64. Национальная программа достойного труда в Республике Казахстан на 2007-2009 годы // Труд в Казахстане. – 2007. – №3. – С. 14-16.

65. Г. Сапарғалиев Становление конституционного строя Республики Казахстан. Атшаты, 1997.

66. К.К. Токаев Под стягом независимости. Очерки о внешней политике Казахстана. Алматы, 1997.

67. «Закона об охране труда» (Occupational Safety and Health Act). URL: http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=OSHACT&p_id=3371 (дата обращения: 08.01.2023).

68. И.А. Кучерков Ответственность за преступные нарушения правил безопасности при ведении строительных работ // Правовые вопросы строительства. – 2003. – No 1. – С. 23.

69. Е.Н. Нургалиева Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. Караганда, 2011.