

Література

1. Закон України «Про запобігання корупції» // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 49. – ст.2056
2. Мазур І. Корупція як інститут тіньової економіки / І. Мазур // Економіка і право. – 2005. – № 8. – С. 34-38.
3. Індекс корупції CPI-2017. – назва з екрану. – [електронний ресурс]. – режим доступу: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-korupsiyi-cpi-2017/>
4. Багрий-Шахматов Л. В. Уголовно-правовые и криминологические проблемы коррупции, теневой экономики и борьбы с ними: Учебное пособие. – Одесса: Латстар, 2001. – С. 229.
5. Економічна безпека [Текст] : навч. посіб. / за ред. З. С. Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647с.
6. Основи економічної теорії [Текст] : підруч. / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2008. – С. 368-382.
7. Предборський, В. А. Детінізація економіки у контексті трансформаційних процесів. Питання теорії та методології [Текст] : моногр. / В. А. Предборський. – К. : Кондор, 2005. – 614 с.

Марина Ігорівна Іваненко – студентка IV курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Світлана Анатоліївна Петровська** – викладач
кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ТА ВЛАСНИКІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

З метою підвищення рівня правової свідомості громадян та стимулювання правомірної поведінки працівників і роботодавців в галузі безпеки праці законодавством передбачено застосування різних видів відповідальності.

Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14 жовтня 1992 року (в останній редакції від 20.01.2018 року) передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності. Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з

охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення [1].

Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 Кодексу Законів про працю України встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який прийняв на роботу цього працівника, а також органи, вищі за нього. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника з роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці.

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

Матеріальна відповідальність працівників – це один з видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку працівників покрити повністю або частково матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини. Законодавство про працю виокремлює повну й обмежену матеріальну відповідальність. У більшості випадків матеріальна відповідальність індивідуальна – працівник особисто відповідає за заподіяну ним шкоду. Окремо виділяється особливий підвид повної матеріальної відповідальності – колективна (бригадна). Обмежена матеріальна відповідальність – це така відповідальність, коли працівнику доведеться повернути кошти (компенсувати нанесені збитки чи шкоду) тільки в тому обсязі, в якому він її наніс. Набагато серйозніші наслідки для працюючої особи матиме настання такого різновиду матеріальної відповідальності як повна. Законодавець чітко визначив, коли вона може наступити (ст. 134 Кодексу).

Частими бувають ситуації, коли роботи, які пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем чи перевезенням матеріальних цінностей, виконуються спільно кількома працівниками і неможливо виокремити когось одного, хто є відповідальним за збереження майна підприємства (власника). Умови та підстави настання колективної матеріальної відповідальності визначаються у письмовому договорі, який розробляється на підставі типового та підписується всіма членами бригади і власником (керівником, уповноваженою ним особою).

Матеріальною відповідальністю передбачено відшкодування збитків, завданих підприємствами працівникам (або членам їх сімей), які постраждали від нещасного випадку або профзахворювання [2].

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці покладається на працівників і посадових осіб підприємств, а також на роботодавців. Ознаки злочину є як у діях, так і у бездіяльності, тобто у невиконанні того, що слід було робити на виконання відповідних правил, інструкцій тощо. Ступінь покарання залежить від конкретних обставин і встановлюється Кримінальним кодексом України. Це може бути штраф до 50 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або виправні роботи на термін до 2 років. А якщо порушення спричинили загибель людей, то посадові особи можуть бути позбавлені волі на термін до 7 років.

На сьогодні проблема відповідальності є ключовою в системі охорони праці. Органи системи контролю здійснюють свої повноваження застарілим способом, у зв'язку з чим постає основна проблема. Для аналізу відповідальності за порушення законодавства у сфері охорони праці Україні варто вивчати систему контролю інших країн та впроваджувати необхідні зміни в українське законодавство.

Література

1. Закон України «Про охорону праці», прийнятий 14.10.1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
2. Порушення законодавства про охорону праці / [Електронний ресурс].
Режим доступу : https://www.sop.com.ua/article/190-qqq-17-m2-17-02-2017-porushennya-zakonodavstva-pro-ohoronu-prats?from=PW_Auth&ustp=W.