

- ✓ Если несчастный случай на работе повлечёт утрату трудоспособности работника от 5 до 29% включительно, то работник более не может рассчитывать на страховые выплаты в возмещение утраченного заработка — *все претензии необходимо адресовать работодателю*, с которым и будет судиться работник, если работодатель не произведёт должное возмещение.
- ✓ Расходы работника, связанные с вышеуказанным случаем утраты трудоспособности (от 5 до 29%) возмещаются в размере *не более 250 МРП* на момент выплаты. Ранее расходы возмещались страховой компанией в пределах 500 МРП. При этом в связи с несогласованными нормами Закона нет полной ясности в том, будут ли данные расходы возмещаться страховой компанией или же, как и утраченный заработок — работодателем. На практике страховые компании отказывают работникам в возмещении указанных расходов, поскольку полагают, что теперь это входит в обязанности работодателя.
- ✓ При утрате профессиональной трудоспособности от 30 до 100% включительно выплаты по-прежнему производит страховая компания. Но для осуществления выплат в расчёт принимается среднемесячная заработная плата (доход) в размере *не более 10-кратного размера МЗП* на дату заключения договора страхования. На 2015 год 10 МЗП составляют 213 640 тенге.
- ✓ В два раза снижены пределы страховых выплат по возмещению дополнительных расходов в связи с повреждением здоровья.
- ✓ Страховщик *не возмещает* расходы, которые входят в *гарантированный объем бесплатной медицинской помощи («Г ОБМП»)*. Аналогично и работодатель более не обязан возмещать такие расходы.

Поскольку при обращении в систему ГОБМП работник вообще не несёт расходов по оплате услуг ГОБМП⁵, остаётся полагать, что с появлением данной нормы страховщики и работодатели не должны будут возмещать соответствующие расходы работника, если они могли бы быть получены за счёт ГОБМП, но работник обратился в платную медицинскую организацию, предоставляющую аналогичные услуги, или приобрёл лекарственные средства за свой счёт.

То есть Закон, по сути, говорит — если вы не доверяете государственной системе ГОБМП (например, участковому врачу, к которому нередко приходится выстаивать многочасовые очереди, или качеству лекарств, выписанных за счёт ГОБМП), пожалуйста, обращайтесь в платные медицинские организации или покупайте более дорогостоящие лекарства с тем же действующим веществом, но за свой счёт. Эти расходы вам никто возмещать не обязан.

- ✓ Выплаты возмещения вреда в части утраченного заработка будут производиться на срок утраты трудоспособности, но не более срока *достижения потерпевшим работником пенсионного возраста*.

При этом неясна ситуация с *работающими* пенсионерами, с которыми произошёл несчастный случай на работе. Не исключено, что и им (по аналогии) на практике будет отказано в возмещении утраченного заработка, хотя данный вопрос остаётся спорным.

- ✓ Выплата утраченного заработка в связи с установлением степени утраты профессиональной трудоспособности на срок *менее 1 года* будет теперь производиться *помесячно* на основании договора аннуитета. Ранее данные выплаты осуществлялись страховщиком *единовременно* в полном объёме.

Таким образом, положение работников в связи с принятием рассматриваемого Закона ухудшилось. Что же делать работникам при таких неожиданных изменениях в «защите их имущественных интересов»? (Об этом далее).

ОБЫКНОВЕННЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ...

Работодатели также не остались в стороне от влияния Закона. Однако для них не всё так однообразно, как для работников.

Л.А. Емельянова, старший юрист AQUITAS

ОСТОРОЖНО, НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ!

«Законы пишутся для обыкновенных людей...»
Т. Джефферсон

Просматривая колонки новостей в официальной печати, не стоит пропускать известия о законах, не имеющих к вам, на первый взгляд, никакого отношения. Например, апрельский закон по вопросам страхования и исламского финансирования¹ относится не только к финансовым институтам.

Упомянутый Закон — не исключение. Одной из тем, затронутых им, является жизнь и здоровье обыкновенных людей.

Высшими ценностями в государстве являются: человек, его жизнь, права и свободы (п. 1 ст. 1 Конституции Республики Казахстан).

Каким образом Закон реализовал данный конституционный принцип? Рассмотрим применительно к (1) работающим гражданам; (2) их работодателям и (3) страховым компаниям, страхующим работников от несчастных случаев, а также подумаем, что можно предпринять в связи с произошедшими изменениями.

ОБЫКНОВЕННЫЕ РАБОТНИКИ ...

С 2005 года в Казахстане действует система обязательного страхования работников². Изначально страховалась гражданско-правовая ответственность работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. Затем в 2009 году данный вид страхования трансформировался в *обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей*.

Неизменной осталась цель данной системы — *обеспечение защиты имущественных интересов работников, жизни и здоровью которых причинён вред при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей, посредством осуществления страховых выплат*.

С 10 мая 2015 года защита имущественных интересов работников претерпела изменения, основные из которых сводятся к следующему.

¹ Закон Республики Казахстан от 27 апреля 2015 года № 311-V ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам страхования и исламского финансирования», опубликован 29 апреля 2015 года, введён в действие с 10 мая 2015 года (далее — «Закон»).

² Закон от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей» в действующей редакции.

³ МРП — месячный расчётный показатель, установленный на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

⁴ МЗП — минимальная заработная плата, установленная на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

⁵ К слову отметим, что иностранцы, временно и постоянно проживающие в Казахстане, не имеют права на получение бесплатной помощи в рамках ГОБМП, за исключением некоторых острых заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Так, установлен *предел возмещения* расходов и утраченного заработка работников. По некоторым классам профессионального страхования *страховые тарифы снижены* (для производства промышленных газов, печей и печных горелок). Для определения минимального размера страховой суммы (от которой считается страховая премия) теперь принимается в расчёт *ежемесячный доход работника не более 10-кратного МЗП* (а не полный доход, как ранее), умноженный на 12.

С другой стороны, упразднены «категории персонала», среди которых выделялся административно-управленческий персонал с очень низкими страховыми тарифами. По некоторым классам профессионального риска страховые тарифы увеличены (например, для оптовой и розничной торговли, кроме торговли автомобилями и мотоциклами, для врачебной деятельности, деятельности по охране здоровья, в области архитектуры, инженерных изысканий и др.).

Теперь наступление страхового случая в *период действия договора страхования* (а не в период действия предыдущего договора) может повлечь увеличение страховой премии на поправочный коэффициент, критерии определения которого существенно изменены.

Для небольших работодателей в любом случае страховая премия не может быть менее одного МЗП (ранее минимальный порог не устанавливался).

И главное... ныне *работодатель самостоятельно* несёт бремя возмещения вреда здоровью работника, если в результате несчастного случая на работе работник утратил профессиональную трудоспособность *от 5 до 29% включительно*. Указанный вред более не покрывается обязательным страхованием работников. Между тем лёгкая тяжесть вреда здоровью составляет довольно значительный объём несчастных случаев — например, в 2014 году в 29,6% несчастных случаев пострадавшие получили лёгкие травмы⁴.

Что же делать работодателям? (Об этом — в конце статьи).

СТРАХОВЫЕ КОМПАНИИ...

Страховые тарифы стали едиными для всех страховых компаний, «вилка» страхового тарифа (минимальный и максимальный тариф) отменена. Полагаем, что при таком подходе конкуренция среди страховщиков будет развиваться в области качества услуги, а не её стоимости.

Вместе с тем страховые компании теперь избавились от возмещения утраченного заработка по несчастным случаям с утратой профессиональной трудоспособности от 5 до 29% включительно; сократили свои затраты на возмещение расходов и утраченного заработка работников; получили право на гарантированный минимум страховой премии и вправе требовать увеличения страховой премии на поправочный коэффициент, если по вине страхователя произошёл несчастный случай в период действия договора страхования.

РЕЗЮМЕ

Не будем сейчас говорить о предыстории Закона — с начала действия системы обязательного страхования работников периодически поднимается вопрос о её несовершенстве и необходимости пересмотра положений законодательства. Многие поправки, принятые в апреле этого года, предлагались ещё в 2013 году с целью обеспечения стабильности и финансовой устойчивости страховых организаций, а также повышения ответственности работодателей за улучшение условий труда⁵.

В итоге апрельский Закон по вопросам страхования и исламского финансирования перенёс часть финансового бремени с системы страхования на прямые затраты работодателей и ухудшил правовые гарантии для работников, пострадавших от несчастных случаев, улучшив, очевидно, правовое положение страховых компаний.

В печати встречались комментарии, что дополнительные затраты работодателей будут компенсированы снижением размера страховых премий. Однако следует быть осторожными с подсчётами, финансовые последствия Закона для работодателей могут оказаться не столь однозначными.

ЧТО ДЕЛАТЬ?...

Мы начали с того, что человек и его жизнь являются высшими ценностями. И за любым законом и сухими цифрами статистики стоит конкретный пострадавший человек.

Так, в 2014 году всего по республике численность пострадавших при несчастных случаях на производстве составила 2 068 человек (не включая

пострадавших от профессиональных заболеваний), из них погибших — 262 человека. При этом потери рабочего времени от несчастных случаев составили 97 031 рабочих человеко-дней нетрудоспособности, а материальные последствия несчастных случаев (выплаченные суммы) — 1,960 млрд тенге.

Несчастные случаи происходили вследствие падения пострадавших (422 случая); воздействия движущихся предметов и деталей (371 случай); обрушения, обвалов и падения предметов, материалов и земли (279 случаев); падения пострадавших с высоты (255 случаев); ДТП на транспорте организации (224 случая) и по другим причинам.

Наибольшее число несчастных случаев вызвано грубой неосторожностью потерпевших (783 случая), нарушением правил безопасности и охраны труда (311 случаев), неудовлетворительной организацией производства работ (275 случаев) и нарушением правил автодорожного движения (163 случая).

Как видим, в несчастных случаях нередко виноваты и сами работники, и их работодатели. Кроме того, работодатели вследствие несчастных случаев несут потери намного большие, чем просто выплаченные суммы — теряются человеко-часы, в течение которых пострадавшие работники могли бы трудиться и приносить доход предприятию. Если же разгорается судебный спор, то пламя конфликта не щадит его стороны.

Напрашивается вывод, что наилучший способ уменьшить негативные финансовые последствия принятого Закона для работников и работодателей — это *не допустить несчастный случай*.

Для этого со стороны работодателя необходимо улучшить систему безопасности и охраны труда («БОТ»), включая материальное оснащение, внедрить или усилить необходимые виды подготовки и обучения работников по БОТ и, кроме того, разъяснить работникам неблагоприятные последствия несоблюдения положенных требований, то есть увеличить личную заинтересованность работников в соблюдении требований БОТ.

По опыту проведения правового аудита в большинстве известных нам случаев работодатели не исполняли или не полностью исполняли требования законодательства о надлежущей подготовке работников по БОТ. Между тем на работодателях возлагается ответственность по организации и проведению *инструктажей, стажировок и обучения* по БОТ (включая предварительное обучение при приёме на работу, обучение отдельных групп персонала по профессиям, а также обучение специалистов по БОТ в специализированных организациях).

Все работники, принятые на работу, в обязательном порядке должны проходить организуемое работодателем предварительное обучение с последующим обязательным проведением проверки знаний по вопросам БОТ. Работники, не прошедшие предварительное обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам БОТ, к работе не должны допускаться.

Внутренние инструктажи по БОТ обязательны для работников любых компаний, как производственных, так и непроизводственных. По характеру и времени проведения инструктажи по БОТ подразделяют на вводный (при приёме на работу), первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой. Кроме того, существуют дополнительные требования по проведению обязательного обучения и инструктирования по БОТ и другим смежным вопросам в рамках специализированного законодательства (в сфере противопожарной безопасности, гражданской защиты и др.).

Со своей стороны работники должны быть более внимательными к соблюдению требований по БОТ и предпринимать меры по недопущению несчастных случаев. В числе мер по защите жизни и здоровья работников им предоставлено право участвовать лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий безопасности и охраны труда в организации, а также право на обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте.

Кроме того, работники обязаны немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о ситуации, которая создаёт угрозу жизни и здоровью людей, и вправе отказаться от выполнения работы при возникновении такой ситуации с письменным извещением об этом данного руководителя или работодателя. И этим правом, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан, работники должны начать обоснованно и аргументированно пользоваться для того, чтобы предотвратить несчастный случай и его последствия не только для себя, но и для своего работодателя.

Тем самым общими усилиями будет достигаться главная цель — сохранение жизни и здоровья человека. ■

⁴ Здесь и далее статистические данные в статье приведены по материалам бюллетеня «О травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний в Республике Казахстан» за 2014 год Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики Республики Казахстан. Источник: интернет-ресурс <http://stat.gov.kz/>, страницы: Официальная статистическая информация > Оперативные данные (экспресс информация, бюллетени) > Здоровоохранение (ссылка действительна на 12.06.2015).

⁵ Социальная справедливость, или за чей счёт банкет? // Журнал «Рынок страхования», ноябрь-декабрь 2013 года. Электронная версия на интернет-ресурсе <http://allinsurance.kz/index.php/sotsialnaya-spravedlivost-ili-za-hey-schyot-banket.html> (ссылка действительна на 11.06.2015).