**Вопросы укрепления общественной безопасности и дисциплины.**

**(Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»)**

Директивой Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 N 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины", установлено, что одним из основных критериев оценки выполнения Директивы N 1 является в том числе обеспечение здоровых и безопасных условий труда (подп. 1.1 п. 1 Директивы N 1).

Ряд обязанностей работников и нанимателей конкретизированы и сформулированы по-новому.

В частности, руководителям организаций всех форм собственности, а также государственных органов предписано обеспечить безусловное привлечение работников к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения:

- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы.

Отметим, что ранее за такой дисциплинарный проступок, как распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы, предусматривалось увольнение работника (подп. 1.4 п. 1 Директивы N 1 (в ред. от 11.03.2004)). Сейчас за этот проступок, а также за некоторые иные проступки наниматель должен привлечь работника к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (подп. 1.4 п. 1 Директивы N 1). Исходя из буквального прочтения указанной нормы, можно сделать вывод, что наниматель за вышеназванные проступки с учетом их тяжести, обстоятельств совершения, предшествующей работы и поведения работника на производстве должен применить одну из четырех возможных мер дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (подп. 3.3 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций");

4) увольнение (ч. 1 и 3 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При этом больше не имеет значения вид трудового договора, заключенного с работником, допустившим подобное нарушение. Напомним, что в прежней редакции Директивы N 1 за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы предусматривалось безусловное и немедленное расторжение в отношении только такой разновидности срочного трудового договора, как контракт (подп. 1.4 п. 1 Директивы N 1 (в ред. от 11.03.2004)).

Нанимателям запрещено допускать работников к работе на оборудовании с неисправностями либо при отсутствии его испытаний, осмотров, технических освидетельствований. Отметим, что эта обязанность корреспондирует с требованием законодательства об охране труда в части обеспечения безопасности при эксплуатации оборудования (
абз. 2 ч. 1, абз. 2 ч. 2 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 N 356-З "Об охране труда" (далее - Закон)).

Кроме того, нанимателям предписано обеспечить систематический контроль физического состояния работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или повышенной опасностью. Такой контроль должен осуществляться путем проведения освидетельствований и (или) медицинских осмотров, в том числе с использованием специальных приборов. Данная обязанность соотносится с требованиями законодательства об охране труда (
абз. 13 ч. 2 ст. 17 Закона). Однако критерия систематичности новая редакция Директивы N 1 не содержит. Полагаем, что наниматель должен самостоятельно определять периодичность такого контроля, исходя из требований законодательства, регулирующих указанные правоотношения (например, в соответствии с Инструкцией о порядке проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра работающих, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 02.12.2013 N 116/119 (далее - Постановление N 116/119)). На наш взгляд, такой контроль не должен носить разовый характер. Напомним, что установлен перечень работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (приложение к Постановлению N 116/119).

Работникам поручено немедленно принимать меры по безопасной остановке оборудования, приспособлений, транспортных средств в случае неисправности такого оборудования, средств защиты, ухудшения состояния своего здоровья. Об этом незамедлительно должен ставиться в известность непосредственный руководитель (иное уполномоченное должностное лицо нанимателя) (п. 4 Директивы N 1). Отметим, что последняя из названных обязанностей работника была закреплена и ранее (п. 5 ст. 232 ТК, абз. 4 ч. 2 ст. 19 Закона). Таким образом, можно говорить о конкретизации обязанностей работника в сфере охраны труда в части принятия соответствующих мер.

Несмотря на то что новая редакция Директивы N 1 не требует приводить трудовые договоры в соответствие с ее нормами, полагаем, данные обязанности наниматель может включать в текст трудового договора с работником, поскольку такое право ему предоставлено законодательством (ч. 3 ст. 19 ТК).

Правительству Республики Беларусь предписано принять ряд мер. В частности:

- расширить полномочия должностных лиц на осуществление контроля за соблюдением работниками законодательства об охране труда;

- усилить контроль за своевременным прохождением работниками обязательных медицинских осмотров (
абз. 2 и 6 подп. 2.1 п.2 Директивы №1).

Начальник отделения Д.В.Иванов