

При осуществленном взрыве на первоначальном этапе обычно проводятся следующие организационные, оперативно-розыскные мероприятия и следственные действия: оказание помощи пострадавшим и обеспечение безопасности находящихся в зоне взрыва, включая эвакуацию населения в случае необходимости; комплектование группы специалистов-взрывотехников и проверка ими наличия не взорвавшихся ВУ и боеприпасов, мин-ловушек; предварительная оценка следов действия ВУ и определение его вида и характера; установление очевидцев происшествия и иных свидетелей, получение их показаний; опрос пострадавших, в том числе лиц, против которых был направлен взрыв; получение от родственников, знакомых и сослуживцев потерпевшего данных о возможных причинах преступления и обстоятельствах, ему предшествовавших; получение информации от лиц, оказывавших помощь пострадавшим (бригады скорой помощи, врачей больницы), и тех, кто участвовал в ликвидации последствий взрыва (пожарных, работников газового хозяйства и т. п.); осмотр места происшествия; принятие мер к установлению и задержанию подозреваемых в совершении взрыва и т. д.

Таким образом, знание алгоритма действий на первоначальном этапе расследования преступлений, совершенных с применением взрывных устройств или взрывчатых веществ с учетом различных следственных ситуаций, будет способствовать эффективной работе следователя при планировании последующих следственных и оперативно-розыскных мероприятий.

УДК 349.2

Т. В. Северцова

*Белорусская государственная орденов Октябрьской революции
и Трудового Красного знамени сельскохозяйственная академия*

О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) ЗА ПОЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Согласно действующему трудовому законодательству Республики Беларусь наниматель имеет право (обязанность) уволить работника за появление им по месту работы в состоянии алкогольного опьянения. Увольнение по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому при расторжении трудового договора (контракта) необходимо соблюдать порядок и сроки для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Институт прекращения трудовых договоров (контрактов) является одним из важнейших институтов трудового права. Трудовой договор (контракт) может

быть прекращен по различным основаниям, предусмотренным законом, в том числе и по инициативе нанимателя за совершение работником виновных действий. Рассмотрим подробнее алгоритм юридических действий в случае расторжения трудового договора (контракта) в названной ситуации.

Начнем с того, что правовую основу по заключению и расторжению трудовых договоров составляют нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Далее – Декрет № 29), Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» (Далее – Постановление № 1476), постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2.12.2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения» (данное Постановление утверждена Инструкция о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих (Далее – Инструкция)), постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (Далее – Постановление Пленума № 2), постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2004 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников», постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» и т. д.

Далее рассмотрим, что является основанием для увольнения работника по инициативе нанимателя за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и какие доказательства должны быть представлены нанимателем. Так, согласно положениям ст. 42 ТК и п. 6.2 Декрета № 5 наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт) за появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения. Кроме этого п. 2.10 Декрета № 29 обязывает включать в контракт дополнительные основания для его досрочного расторжения по инициативе нанимателя, в том числе за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы.

Рабочее время работника определено Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (контрактом), графиками работ (сменности).

Место работы – это территория нанимателя, в том числе структурные подразделения, так и территория, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности.

Пункт 37 Постановления Пленума № 2 обращает внимание на то, что увольнение по п. 7 ст. 42 ТК может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного опьянения либо распивал спиртные напитки не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу.

Кроме этого, для работника с ненормированным рабочим днем рабочим временем является все время нахождения его на работе.

Таким образом, если работник появляется на территории нанимателя в состоянии алкогольного опьянения либо распивает спиртные напитки даже в нерабочее время, но на территории нанимателя, это является основанием для увольнения.

Следует отметить, что согласно п. 13 Постановления № 1476 действие контракта прекращается при распитии спиртных напитков в рабочее время или по месту работы. Поэтому работника, с которым заключен контракт, в случае появления им в состоянии алкогольного опьянения или распития спиртных напитков в рабочее время или по месту работы, в обязательном порядке необходимо уволить.

Чтобы уволить работника по п. 7 ст. 42 ТК, нанимателю необходимо оформить соответствующие доказательства: произвести освидетельствование либо составить акт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения. Свидетельские показания в данной ситуации являются дополнительными доказательствами.

Согласно п. 5 Инструкции освидетельствование проводится работником, уполномоченным на проведение освидетельствования, вне зависимости от его квалификации с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, соответствующих требованиям технических нормативных правовых актов, и экспресс-тестов, предназначенных для определения наличия наркотических и других веществ. Состоянием алкогольного опьянения является наличие абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе в концентрации 0,3 промилле и более или наличии паров абсолютного этилового спирта в концентрации 150 и более микрограммов на один литр выдыхаемого воздуха.

Кроме этого, как указывает п. 13 Инструкции, при невозможности работодателя самостоятельно обеспечить прохождение освидетельствования он вправе обеспечить прохождение освидетельствования работающим в организации здравоохранения, иной организации, у индивидуального предпринимателя, имеющих специальное разрешение (лицензию) на осуществление медицинской деятельности, на основании заключенного гражданско-правового договора между работодателем и организацией здравоохранения.

Альтернативным медицинскому освидетельствованию доказательством является акт, составленный нанимателем о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения. В данном акте следует указать дату, время, место его составления, присутствующих свидетелей (не менее трех) и работника, находящегося в состоянии алкогольного опьянения. Кроме этого, необходимо указать и на признаки нахождения лица в состоянии алкогольного опьянения: шатающаяся походка, несвязная речь, специфический запах изо рта ..., а также причину, по которой не было осуществлено медицинское освидетельствование. С данным актом необходимо ознакомить самого работника под подпись. В случае его отказа необходимо оформить соответствующий акт.

Следует обратить внимание на то, что и медицинское освидетельствование, и акт о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения в обязательном порядке необходимо осуществлять либо составлять в день совершения работником данного проступка.

Обратим внимание на то, что увольнение работника по п. 7 ст. 42 ТК одновременно является мерой дисциплинарного взыскания. Следовательно, при увольнении работника нанимателю необходимо соблюдать порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленные соответственно ст. 199 и ст. 200 ТК. А именно до издания приказа об увольнении необходимо затребовать письменное объяснение работника (отказ оформить актом). С изданным приказом в пятидневный срок под роспись ознакомить работника (отказ опять же оформить актом). Привлечь работника к дисциплинарной ответственности за совершенный дисциплинарный проступок (уволить по п. 7 ст. 42 ТК) наниматель имеет право лишь в течение шести месяцев с момента совершения дисциплинарного проступка и не позднее одного месяца с момента его обнаружения. Эти два срока применяются и учитываются одновременно. Если истекает один срок, то в это же день истекает и второй. Поэтому, если составлять акт о нахождении лица в состоянии алкогольного опьянения либо проводить медицинское освидетельствование необходимо в день нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения, значит начало исчисления сроков с момента совершения и обнаружения дисциплинарного проступка совпадают. У нанимателя есть срок в один месяц (продлевается на время болезни или отпуска работника), в течение которого может быть произведено увольнение.

Обращаем внимание на то, что согласно ст. 282 ТК прежде чем уволить несовершеннолетнего работника, необходимо не менее чем за две недели уведомить соответствующую комиссию по делам несовершеннолетних.

Таким образом, трудовое законодательство Республики Беларусь предусматривает увольнение работника в случае появления его в состоянии алкогольного опьянения или распития им спиртных напитков в рабочее время или по месту работы. Однако, на наш взгляд, нанимателям в целях дальнейшего поддержания и укрепления трудовой дисциплины, помимо увольнения работ-

ника следует налагать на него дополнительно меры правового воздействия, которые необходимо предусмотреть правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором.

УДК 343.1

В. В. Семенов

Научно-исследовательский институт ФСИН России

К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВАХ ПРАВОПОРЯДКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В соответствии со ст. 45 Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ) «государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется». Государство, в лице Президента Российской Федерации, является гарантом прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 80 Конституции РФ), вследствие чего возникают основания для создания органов государственной власти по обеспечению прав и свобод человека и гражданина.

Интересным будет анализ данных правоотношений, связанных прежде всего с обеспечением прав и свобод человека и гражданина. Ведь соблюдение и законная реализация своих прав и свобод является основным элементом правопорядка. На наш взгляд, рассмотрение некоторых точек зрения авторов философии как наиболее фундаментальной науки является правильным. Так, К.С. Сердобинцев описывал, что уровень правопорядка в Российской Федерации в существенной степени зависит от особенностей взаимодействия институтов гражданского общества с институтами государства.

Кроме этого, хотелось бы отметить две точки зрения, которые создали базу изучения правопорядка и долгое время являлись фундаментальными в познавательно-ориентирующей сфере общества. Первая точка зрения о правопорядке принадлежит таким представителям XIX века, как Г. Еллинек, Р. Иеринг, Н.М. Коркунов, Г.Ф. Шершеневич. Все их научные разработки сводились к тому, что они понимали правопорядок как результат, в частности результат реализации юридических норм, который непосредственно складывается под их воздействием. Другими словами, государство как непосредственный инициатор нормативно-правовых актов создает законы, требует их реализацию, тем самым основывает правопорядок. Правопорядок есть результат деятельности государства по установлению законодательного регулирования.

Вторая точка зрения появилась позже и стала зарождаться в следующем веке, ее прямыми представителями являлись К.С. Гаджиев, П.А. Сорокин, Л.И. Спиридонов. Данная группа ученых понимала правопорядок как есте-