

не был зафиксирован, например, на пропускном пункте, за нахождение работника в течение всего оставшегося рабочего дня в состоянии алкогольного опьянения наниматель не сможет уволить его по рассматриваемому основанию, поскольку имеет место уже не появление, а нахождение, а также поскольку понятие «на работе» не конкретизировано. Учитывая все вышеизложенное, предлагается в п. 7 ст. 42 ТК слова «появление на работе» заменить словами «нахождение по месту работы».

С учетом всего изложенного представляется необходимым внести соответствующие изменения в п. 7 ст. 42 ТК, изложив его в следующей редакции: «нахождения работника по месту работы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, либо употребления им спиртных напитков, наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы».

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 г., № 171-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Дата доступа: 08.02.2015.

2. Инструкция о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 2 дек. 2013 г., № 116/119 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Дата доступа: 08.02.2015.

***О.М. Забенько**, магистрант,  
БГЭУ (г. Минск)*

### **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ГЕННО-ИНЖЕНЕРНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Перспективность генно-инженерной деятельности, возможность быть творцом и управлять эволюцией не позволяют объективно оценивать сложившуюся ситуацию и вовремя задуматься о негативных последствиях и эффективных способах пресечения различных злоупотреблений в этой области [1, с. 296].

Тема ответственности в области генно-инженерной деятельности сложна и многогранна. До настоящего времени вопросы юридической ответственности в этой области не получили должного внимания, теоритического и практического обоснования.

Так, Закон Республики Беларусь «О безопасности генно-инженерной деятельности» [2] обошел своим вниманием вопросы дисциплинарной ответственности работников, в чьи трудовые функции входит осуществление деятельности, связанной с применением методов генной инженерии. В связи

с этим проблема дисциплинарной ответственности в области генно-инженерной деятельности становится наиболее актуальной и интересной в разрезе ее практического и теоретического применения.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника, состоящего в трудовых правоотношениях с нанимателем и совершившего дисциплинарный проступок, ответить за совершенное им трудовое правонарушение. В соответствии со ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь [3] дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Противоправность деяния работника выражается в нарушении им своих конкретных трудовых обязанностей, предусмотренных соответствующими правовыми актами (положениями, инструкциями, трудовыми договорами и др.).

Так, примером специального нормативного правового акта, регулирующего обязанности работников, занятых в области генно-инженерной деятельности, является Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 65 «О некоторых вопросах безопасности генно-инженерной деятельности» [4].

В сфере трудовых отношений следует различать два вида дисциплинарной ответственности работников – общую и специальную. Специальную дисциплинарную ответственность несут отдельные категории работников с особым характером труда (работники транспорта, таможенной службы и др.). В соответствии со ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь, особенности дисциплинарной ответственности этих категорий работников устанавливаются Правительством Республики Беларусь [3].

В настоящее время отсутствует специальная дисциплинарная ответственность работников, занятых в области генно-инженерной деятельности. Такие работники могут быть привлечены только к общей дисциплинарной ответственности. Однако специфика генно-инженерной деятельности состоит в ее потенциальной опасности для человека и окружающей среды. Например, халатность работника, осуществляющего работы с патогенными генетически модифицированными микроорганизмами, может привести к непредсказуемым последствиям. Специалисты, привлекаемые к осуществлению генно-инженерной деятельности, задействованы в проведении генетических манипуляций на молекулярном, клеточном уровнях с участием рекомбинантных рибонуклеиновых дезоксирибонуклеиновых кислот для создания генно-инженеро-модифицированных организмов (вирусов, микроорганизмов, трансгенных растений и трансгенных животных, а также их клеток), генотерапии, генодиагностики и т. д. Их деятельность связана не только с соблюдением установленных требований и правил в этой области, но и с ответственностью за жизнь и здоровье человека, а также естественную эволюцию [5, с. 186].

Данные обстоятельства требуют существенного переосмысления проблемы дисциплинарной ответственности работников, осуществляющих свою трудовую функцию в области генно-инженерной деятельности. Введение специальной дисциплинарной ответственности для данных работников, если

последствия нарушений санитарных норм, правил, гигиенических нормативов и т. д. создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей, позволит минимизировать и предупреждать совершение работниками дисциплинарных проступков в области генно-инженерной деятельности.

#### **Список использованных источников**

1. Лякишева, Ю.А. Уголовно-правовая ответственность в области генно-инженерной деятельности / Ю.А. Лякишева // Актуальные проблемы российского права. – 2008. – № 4 (9). – С. 290–296.

2. О безопасности генно-инженерной деятельности: Закон Респ. Беларусь, 9 янв. 2006 г., № 96-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2014 г., № 130-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

4. О некоторых вопросах безопасности генно-инженерной деятельности: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 5 июня 2002 г., № 734 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

5. Лякишева, Ю.А. Правовое регулирование генно-инженерной деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06 / Ю.А. Лякишева; Московск. гос. ун-т. – М., 2010. – 28 с.

*Н.И. Тарасевич, канд. юрид. наук, доцент,  
БГЭУ (г. Минск)*

### **ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СОГЛАСОВАННОСТИ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [1] Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [2], Законом Республики Беларусь от 24 апреля 2014 г. № 134-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам минимальной заработной платы» [3], Законом Республики Беларусь от 1 июля 2014 г. № 171-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам прохождения военной службы (службы)» [4], позволили в значительной степени усовершенствовать его нормы. В частности, указанными законами было осуществлено устранение ряда пробелов в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, закреплены положения, позволяющие обеспечить повышение гибкости регулирования указанных отношений, унифицирована терминология ТК с терминологией ряда иных кодексов, учтены соответствующие решения Конституционного Суда Республики Беларусь, а также практика применения законодательства о труде.