

**И. О. Опанасюк,**  
магистр юридических наук,  
старший научный сотрудник отдела исследований  
в области гражданского, экологического и социального  
права Института правовых исследований  
Национального центра законодательства  
и правовой информации Республики Беларусь

## ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И МЕРЫ ИХ НЕДОПУЩЕНИЯ

### Аннотация

*Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с соблюдением требований охраны труда в советский период и в настоящее время. Проведен сравнительный анализ норм законодательства о труде советского времени на основании трудов В. И. Семенкова и действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда. Акцентировано внимание на правовых последствиях нарушения требований охраны труда нанимателем. В частности, в работе определены типичные ошибки, допускаемые нанимателями в сфере охраны труда, и указаны виды ответственности за несоблюдение предусмотренных стандартов по технике безопасности. Отмечен вклад заслуженного деятеля науки Республики Беларусь В. И. Семенкова в принятии мер по недопущению нарушений предписаний по охране труда.*

**Ключевые слова:** охрана труда, наниматель, трудовая дисциплина, меры ответственности, правовые последствия.

### Введение

Право на охрану здоровья гарантировано Конституцией Республики Беларусь (ч. 1 ст. 45) [1]. В целях реализации указанного права государство возлагает обязанность на граждан, осуществляющих работу по трудовому и гражданско-правовому договору, соблюдать ряд правовых предписаний. Требования по охране труда (далее — ОТ), содержащиеся в различных нормативных правовых актах, являются обязательными для исполнения должностными лицами и работающими. Так, Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) предусматривает определенные обязанности для сторон трудового договора по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности. Однако на практике нередко нормативно-правовые предписания нарушаются не только работниками, но и нанимателями, что влечет за собой определенные негативные последствия. Поэтому проведенный сравнительный анализ законодательства о труде советского периода и действующих норм права об охране труда позволит выработать единое мнение о целесообразности применения их на практике с целью устранения допускаемых нанимателем типичных ошибок путем принятия необходимых мер и совершенствования правовых положений.

### Основная часть

Значительный вклад в развитие законодательства о труде в области охраны труда внес заслуженный деятель науки Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, доктор юридических наук, профессор Виктор Иванович Семенков, который в течение своей научной деятельности изучал правовые проблемы данного института. В частности, под охраной труда он понимал «систему организационно-правовых мер (средств), обязательных для исполнения (применения) всеми предприятиями, учреждениями, должностными лицами и способствующих полной или частичной нейтрализации вредного воздействия на организм работника производственной среды, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию под контролем профсоюзных органов и органов государственного надзора для субъектов трудовых и ученических правоотношений здоровых и безопасных условий труда» [2, с. 30]. В абз. 11 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда» (далее — Закон об охране труда) дано определение охраны труда как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, вклю-

чающей правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства [3]. Исходя из определений, ОТ представляет собой систему различных мер и средств, направленных на сохранение здоровья и жизни работающих в процессе трудовой деятельности.

В советский период вопросы ОТ изначально регулировались положениями гл. VII Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. (далее — Основы). Так, в преамбуле Основ содержалась норма, определяющая, что охрана здоровья трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, ликвидация профессиональных заболеваний и производственного травматизма составляют одну из главных забот государства. Часть 1 ст. 57 Основ закрепляла правило, что на всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда. Причем контроль за соблюдением всеми работниками правил инструкций по ОТ на предприятиях, в учреждениях, организациях возлагался на трудовые коллективы (ч. 3 ст. 61) [4]. В настоящее время ТК, в отличие от Основ, четко прописывает обязанности руководителя организации и работника в целях соблюдения требований ОТ. Так, ст. 55 ТК возлагает на нанимателя обязанность обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда; принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по ОТ; своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда; обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (далее — СИЗ), организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами. В свою очередь, работники обязаны соблюдать установленные нормативные правовые акты (далее — НПА), требования по ОТ и безопасному ведению работ, пользоваться СИЗ [5]. В части, касающейся осуществления контроля за соблюдением законодательства об ОТ работниками, эта функция возлагается на нанимателя согласно абз. 5 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда, а также на профсоюз и специалиста по ОТ (ст. 21 и 42 Закона об охране труда) [3].

Ранее действующее законодательство о труде предусматривало формулировку «правила охраны труда», не раскрывая их понятия (ст. 143 Кодекса законов о труде Белорусской ССР 1972 г.). В целях ужесточения соблюдения норм по ОТ и технике без-

опасности (далее — ТБ) «правила» были заменены на «требования» (п. 5 ч. 1 ст. 53 ТК). Действующий Закон об охране труда дает определение терминов «правила ОТ» (абз. 12 ст. 1) и «требования по ОТ» (ст. 4). В отличие от «правил», под которыми понимается технический НПА, содержащий требования по ОТ, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работающих, обязательные для исполнения всеми работодателями при выполнении ими любых видов работ, осуществлении деятельности, «требования» — нормативные правовые предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности, закрепленные в НПА. Несмотря на отличительные признаки, содержащиеся в определениях указанных терминов, в них есть общий признак — обеспечение безопасности жизнедеятельности и труда.

Особые требования всегда предъявлялись к руководящему составу организации относительно своевременного контроля за выполнением норм по охране труда и технике безопасности (далее — ОТиТБ). Так, в советский период Пленум ЦК КПСС 17 декабря 1957 г. постановлением «О работе профессиональных союзов СССР» устанавливал повышенную ответственность руководителей предприятий и строек за состояние ОТиТБ, за точное и неуклонное соблюдение трудового законодательства. Отдельные нормы Основ устанавливали определенные предписания, являющиеся обязательными для исполнения рабочими, служащими и администрацией организации в области ОТ (ст. 51, 57, 60–61) [6]. В настоящее время подп. 4.1 п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) предусматривает, что руководители организаций под свою персональную ответственность обязаны обеспечивать надлежащие условия труда [7]. Соответственно, несоблюдение закрепленных предписаний влекло и влечет за собой наступление юридической ответственности.

По мнению С. А. Голощапова, «требования, изложенные в ст. 51 и 61 Основ, относятся к элементу трудовой дисциплины. Не возражая против этого, хотелось бы обратить внимание на следующее обстоятельство. Как известно, ст. 51 Основ определяет обязанности, которые рабочие и служащие должны выполнять в результате трудового правоотношения, а ст. 57 Основ — обязанности администрации предприятий (учреждений, организаций) по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, что, иными словами, означает необходимость «внедрять современные средства ТБ, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать сани-

тарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих». Статья 61 Основ обязывает рабочих и служащих соблюдать инструкции по ОТ, определяющие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках, установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользования выдаваемыми им СИЗ. Сопоставляя эти три статьи Основ — «Обязанности рабочих и служащих», «Обеспечение здоровых и безопасных условий труда», «Инструкции по охране труда, обязательные для рабочих и служащих», — нетрудно заметить, что все они могут быть отнесены как к институту «Трудовая дисциплина» (гл. VI Основ), так и к институту «Охрана труда» (гл. VII Основ), поскольку невыполнение предусмотренных в этих статьях обязанностей влечет определенные юридические последствия как для рабочих и служащих, так и для администрации предприятий, учреждений и организаций» [8, с. 48].

В. И. Семенов писал: «За нарушение установленных правил и норм в области ОТ государство предусматривает меры принуждения, которые являются гарантией укрепления дисциплины труда на производстве и соблюдения правопорядка» [2, с. 200]. Также ученый отмечал, что «действующее законодательство предусматривает различные виды ответственности должностных лиц, нарушающих правила и нормы ОТиТБ и производственной санитарии. Не освобождает их от такой ответственности и нарушение безопасности труда непосредственно работниками производства, поскольку они обязаны обеспечивать здоровые условия труда, дисциплину труда, инструктирование работающих безопасным методом труда, а также постоянный технический надзор за соблюдением правил и норм ТБ и производственной санитарии» [2, с. 201].

За виновное неисполнение обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда руководители предприятий (организаций), цехов производственных участков несут *дисциплинарную, административную, уголовную и материальную ответственность*. Дисциплинарную ответственность несут как работник, так и должностные лица нанимателя [9, с. 526–527]. Статья 67 Основ также предусматривала *материальную ответственность* организаций за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей [4]. В. И. Семенов выделял и *гражданско-правовую ответственность*, подчеркивая, что «это наиболее распространенный вид ответственности, когда речь идет о взыскании вре-

да, причиненного жизни и здоровью гражданина, возмещении морального вреда и т. д.» [9, с. 527]. На основании ст. 44 Закона об охране труда работодателя и работающие, виновные в нарушении законодательства об ОТ, несут ответственность в соответствии с законодательными актами [3].

Несмотря на ужесточение требований к руководящим работникам в сфере соблюдения стандартов по ОТиТБ, предусмотренных подп. 4.1 п. 4 Декрета № 5, в настоящее время отдельные наниматели допускают следующие типичные ошибки в сфере ОТ, влекущие негативные последствия.

1. Не проводят или проводят формально инструктаж и проверку знаний по ОТ. Глава 3 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам ОТ, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175, регламентирует порядок проведения инструктажей, которые должны осуществляться при выполнении конкретного вида работ [10]. Пункт 4 ч. 1 ст. 54 ТК обязывает нанимателя при приеме на работу работника провести с ним вводный инструктаж по ОТ. Причем, если работник не прошел инструктаж и проверку знаний по вопросам ОТ, руководитель должен отстранить его от работы в соответствии с п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК.

Непроведение инструктажа и проверки знаний по ОТ может повлечь за собой наступление несчастного случая на производстве, неосознанного нарушения или невыполнения работником требований ОТиТБ; привлечения должностного или другого уполномоченного лица нанимателя к административной ответственности за нарушение установленных требований по ОТ по ст. 10.13 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП); судебного спора с пострадавшим или наказанным за нарушение ОТ работником [11].

2. Нарушение режима труда и отдыха работников. Согласно абз. 3 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда наниматель несет обязанность по обеспечению режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором [3]. Такое несоблюдение нормы чаще всего допускается в отношении работников, которые работают по графику (водителей, официантов, продавцов и т. п.).

Последствия такого нарушения могут повлечь за собой причинение вреда не только своему здоровью, но и здоровью других лиц и стать причиной несчастного случая на производстве из-за наступления физической усталости и ослабления внимания

работника; привлечения должностного или другого уполномоченного лица нанимателя к административной ответственности за нарушение требований по ОТ по п. 6 ст. 10.12 КоАП; судебного спора с пострадавшим от несчастного случая на производстве [11].

3. Необеспечение работников специальной одеждой и СИЗ. Обязанность нанимателя обеспечить работников необходимыми спецсредствами и одеждой закреплена в п. 8 ст. 55 ТК и в абз. 4 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда.

Согласно абз. 4 ч. 2 ст. 11 Закона об охране труда работник вправе отказаться от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда [3]. При этом п. 3 ч. 6 ст. 49 ТК обязывает нанимателя не допускать работника к работе в случае неиспользования СИЗ.

В результате необеспечения работников специальной одеждой и СИЗ может произойти несчастный случай на производстве; будут привлечены к административной ответственности за нарушение требований по ОТ в соответствии со ст. 10.13 КоАП должностные лица нанимателя; возможен судебный спор с работником [11].

4. Допуск работников к работе без обязательного медицинского осмотра. Абзац 13 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда требует от работодателя организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья [3]. Соответственно, не допускать к работе работника, не прошедшего медосмотр, — одна из обязанностей нанимателя согласно п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК.

Цели проведения медицинских осмотров поступающих и принятых на работу лиц — не только возможность определить способность работников выполнять поручаемую им работу, но и предотвратить распространение заболеваний, осуществлять профилактику, лечение и медицинскую реабилитацию лиц с выявленными заболеваниями, а также улучшить условия труда работников. Следовательно, если по состоянию здоровья работник не может выполнять поручаемую ему работу, что может быть определено только на основании медицинского заключения, допускать его к данной работе нельзя.

Такой допуск будет рассматриваться как нарушение прав работника.

Допуск сотрудника к работе без обязательного медосмотра может привести к травмам (несчастным случаям на производстве), наступившим в результате внезапного ухудшения состояния здоровья работника во время исполнения трудовых обязанностей, что повлечет за собой привлечение руководителя организации и уполномоченных должностных лиц к административной ответственности за нарушение законодательства о труде [11].

5. Непроведение аттестации рабочих мест. Наниматель должен обеспечивать рабочие места в соответствии с условиями труда работников с целью установления классов вредности и опасности условий их труда (абз. 8 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда). Поэтому подобного рода нарушение может повлечь за собой предписание контролирующего органа и административную ответственность, предусмотренную ч. 5 ст. 10.12 КоАП [11].

6. Невыполнение требований по расследованию несчастных случаев. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, произошедшие с работниками при выполнении трудовых обязанностей. Пункт 20 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» содержит предписание соблюдать правила проведения расследования уполномоченными должностными лицами, предусмотренные п. 24 постановления [12]. Подобное нарушение влечет за собой не только административную ответственность согласно ст. 10.14 КоАП, но и уголовную ответственность, предусмотренную ст. 306 УК.

В целях предупреждения и профилактики недопущения нарушений требований ОТиТБ особое значение имеют государственный надзор и общественный контроль в области ОТ. В СССР государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства об ОТ в основном находились в ведении профсоюзных организаций. Надзор за соблюдением законодательства о труде и об ОТ в настоящее время осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Минтруда и соцзащиты), а общественный контроль возложен на профсоюз. Так, в соответствии с абз. 8 ч. 2 ст. 9 Закона об охране труда Минтруда и соцзащиты устанавливает порядок осуществления контроля за соблюдением работни-

ками требований по ОТ в организации и структурных подразделениях. При этом наниматель несет обязанности по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об ОТ (абз. 5 ч. 2 ст. 17) [3]. Кроме того, В. И. Семенков подчеркивал, что «управление ОТ в организации осуществляет руководитель, прежде всего на нем лежит основная ответственность за несоблюдение соответствующих правовых норм. Для организации работы и осуществления контроля по ОТ руководитель организации создает службу ОТ» [13, с. 482]. Считаем, что для усиления контроля за соблюдением работниками требований по ОТ и в целях поддержания трудовой дисциплины следует расширить полномочия нанимателей и дополнить ст. 12 ТК соответствующим правом.

Постановлением Минтруда и соцзащиты от 15 мая 2020 г. № 51 утверждена Инструкция о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по ОТ в организации и структурных подразделениях (далее — Инструкция), которая отменяет ранее установленное обязательное участие общественных инспекторов профсоюзов по ОТ в проведении контроля и устанавливает ежедневный, ежемесячный, ежеквартальный виды контроля, а также по мере необходимости (п. 8). В частности, п. 13 Инструкции предусматривает обязанность приостановить эксплуатацию оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств в случае выявления нарушений требований по ОТ, создающих угрозу жизни или здоровью работников и окружающих до устранения нарушений [14].

В. И. Семенков отмечал, что «отличие государственного надзора и общественного контроля за соблюдением законодательства об ОТ заключается в „правосубъектности и мерах его осуществления“. С юридической точки зрения контроль и надзор имеют различия. Контрольная деятельность связана с проверкой отдельного участка работы организации. В то же время надзором может быть и общее наблюдение, которое не всегда ориентировано на издание локального правового акта. Большая часть полномочий по реализации данной функции остается в компетенции специальных государственных органов» [15, с. 484].

В гл. 1 Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777 (далее — Государственная программа), указано, что в республике принимаются меры по внедрению в организациях систем управления ОТ. Это позволя-

ет обеспечивать выявление и оценку профессиональных рисков травмирования и гибели работников, разработку и реализацию конкретных мероприятий по их минимизации. Работа по выявлению профессиональных рисков должна проводиться постоянно [16]. Одной из поставленных целей Государственной программы является улучшение условий и ОТ. Реализация данной задачи направлена на снижение воздействия вредных (или) опасных производственных факторов на основе анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда; автоматизацию и механизацию производственных процессов; внедрение управления профессиональными рисками в систему управления ОТ; разработку и внедрение предупредительной модели управления ОТ, основанной на передовых и наиболее эффективных технологиях в области ОТ; популяризацию и пропаганду ОТ (гл. 2). При этом подчеркнута, что необходима дальнейшая реализация комплексного системного подхода к решению проблем, связанных с условиями и ОТ, совершенствованию законодательства в этой области [16].

В целях усовершенствования системы управления ОТ в своих трудах В. И. Семенков предлагал:

1) «всемерно усилить государственный надзор всех инспекций и органов в области соблюдения трудового законодательства, правил и норм ОТиТБ, производственной санитарии. Необходимо найти новые формы координации усилий профсоюзов и органов Госгортехнадзора и санитарной инспекции, шире привлекать к этой работе технических инспекторов профсоюзов, общественных инспекторов и широкие массы трудящихся с целью ликвидации недостатков в области контроля за ОТ и подготовки к передаче в дальнейшем функций контроля и надзора от государственных органов к общественным организациям — профсоюзам» [2, с. 232];

2) «дальнейшее развитие и совершенствование регулирования договорных отношений в области ОТ. Договорное регулирование в сочетании с государственным может заполнить существующие в законодательстве пробелы» [15, с. 490];

3) «конкретизировать полномочия органов государственного управления и нанимателей по вопросам обеспечения ОТ, то есть права нанимателя в части контроля за соблюдением работниками трудовой дисциплины, а также права работающих на здоровые и безопасные условия труда целесообразно расширить» [13, с. 493].

Данные предложения, высказанные белорусским классиком права В. И. Семенковым, на сегодняшний день являются актуальными и нашли свое нормо-

творческое закрепление в Государственной программе, направленной на улучшение организации системы ОТ. Следует согласиться с тем, что в настоящее время государственный надзор и общественный контроль в сфере ОТиТБ должны быть ужесточены, поскольку требования ОТ касаются жизни и здоровья трудящихся. Их несоблюдение может повлечь за собой профзаболевание, травматизм или смерть человека на производстве. Соответственно, на локальном уровне при регулировании договорных отношений между работником и нанимателем должны быть закреплены четкие предписания по ОТ, которые наниматель обязан своевременно доводить до сведения работников и осуществлять постоянный контроль за их выполнением. Относительно расширения прав нанимателя в части контроля за соблюдением работниками трудовой дисциплины, на наш взгляд, целесообразно дополнить ст. 12 ТК п. 8 указанным полномочием. А в отношении прав работников на безопасный труд полагаем, что ст. 11 необходимо дополнить п. 10 следующего содержания: «на систему страховой защиты от производственных опасностей».

## Заключение

Проведенное сравнительно-правовое научное исследование позволяет прийти к следующим выводам.

1. Современное понимание терминов «правила охраны труда» и «требования по охране труда», содержащиеся в нормативных правовых актах, во многом отражает сущность дефиниции «охрана труда», которая была предложена В. И. Семенковым.

2. Анализ норм законодательства о труде советского периода показывает, насколько изменились действующие правовые нормы, устанавливающие предписания в области ОТ, связанные

с расширением прав и обязанностей работников и нанимателей (работодателей). Тем не менее представляется целесообразным, во-первых, дополнить ст. 12 ТК («Основные права нанимателей») п. 8 следующего содержания: «осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда» с целью укрепления трудовой дисциплины, во-вторых, ст. 11 («Основные права работников») дополнить п. 10 следующего содержания: «на систему страховой защиты от производственных опасностей» для повышения гарантий работникам при выполнении трудовых обязанностей.

3. В целях усиления обеспечения и соблюдения требований ОТ не допускать на практике случаев нарушения установленных предписаний по ОТ нанимателями. В связи с чем считаем возможным проведение различных видов контроля с непосредственным участием профсоюзов с предварительным закреплением такого права на локальном уровне. В случае наступления профзаболевания или травмы, увечья на производстве привлекать соответствующие государственные органы к расследованию и выявлять виновных лиц в содеянном для привлечения их к ответственности.

4. Реализация положений Государственной программы и рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы управления ОТ, предложенные В. И. Семенковым, позволят предупредить производственный травматизм и профзаболевания, а также модернизировать процесс управления ОТ в организации.

Труды В. И. Семенкова не только представляют собой историческое научное наследие, но и направлены на решение актуальных проблем настоящего времени. Они позволят усовершенствовать институт охраны труда в теоретической и практической сфере.

## Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. — Мн. : Нац центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь, 2025. — 77 с.
2. Семенков, В. И. Избранные труды / В. И. Семенков. — Мн. : Редакция журнала «Промышленно-торговое право», 2013. — 535 с. — (Наследие права).
3. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 : в ред. от 17 июля 2023 г. № 300-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
4. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : утв. Законом СССР от 15 июля 1970 г. : в ред. Указа Президиума Верховного совета СССР от 29 марта 1988 г. № 8695-XI // ГАРАНТ : информ.-правовой портал (дата обращения: 16.10.2025).
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
6. О работе профессиональных союзов СССР : постановление Пленума ЦК КПСС от 17 дек. 1957 г. // Электронная библиотека исторических документов. — URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/446324?ysclid=mguu9dc9mi163867538> (дата обращения: 16.10.2025).

7. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 : в ред. от 12 окт. 2021 г. № 6 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
8. Голощапов, С. А. Охрана труда рабочих и служащих / С. А. Голощапов // Советское государство и право. — 1971. — № 9. — С. 48.
9. Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол. В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. — Мн. : Право и экономика, 2009. — Вып. 4. — 668 с.
10. О порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам ОТ : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 175 : в ред. от 2 сент. 2024 г. № 73 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
11. Наиболее типичные ошибки, встречаемые в сфере охраны труда // Администрация Первомайского района г. Минска. — 2025. — URL: <https://pervadmin.gov.by/ru/ekonomika/okhrana-truda/profilaktika-proizvodstvennogo-travmatizma/naibolee-tipichnye-oshibki-vstrechaemye-v-sfere-okhrany-truda> (дата обращения: 16.10.2025).
12. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г. № 30 : в ред. от 16 янв. 2024 г. № 36 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
13. Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; отв. за выпуск А. И. Бритов. — Мн. : Бизнесофсет, 2006. — Вып. 10. — 726 с.
14. Об утверждении Инструкции о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 15 мая 2020 г. № 51 : в ред. от 2 сент. 2024 г. № 72 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
15. Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол. В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. — Мн. : Белпринт, 2014. — Вып. 9. — 640 с.
16. Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 дек. 2020 г. № 777 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).

### Summary

*The article is devoted to current issues related to compliance with labor protection requirements in the Soviet period and in the present. The author conducts a comparative analysis of the norms of Soviet labor legislation based on the works of V. I. Semenov and current regulatory legal acts governing labor protection issues. Attention is focused on the legal consequences of the employer's violation of labor protection requirements. In particular, the paper identifies typical errors made by employers in the field of occupational safety and outlines the types of liability for non-compliance with the established safety standards. The paper also highlights the contribution of V. I. Semenov, an Honored Scientist of the Republic of Belarus, in taking measures to prevent violations of occupational safety regulations.*

**Key words:** occupational safety, employer, labor discipline, measures of liability, legal consequences.

Статья поступила в редакцию 28.10.2025