МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации профилактической работы по предупреждению пьянства и алкоголизма на рабочем месте в организациях, предприятиях и учреждениях Лельчицкого района

СОДЕРЖАНИЕ

1.Комиссия по борьбе с пьянством и алкоголизмом и ее роль в укреплении дисциплины труда на производстве

1.1.Понятие дисциплины труда

1.2.Факторы, влияющие на состояние дисциплины труда

1.3.Меры (методы) укрепления дисциплины труда

1.4.Профилактика нарушений трудовой дисциплины на производстве, связанных с пьянством и алкоголизмом

1.5.Задачи комиссии по профилактике и борьбе с пьянством на производстве

1.6.Функциональные обязанности членов комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом

2.Памятка по организации работы комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом

3. Основные направления в работе идеологического актива по формированию у членов трудового коллектива осознанной ответственности за свое здоровье

1. Комиссия по борьбе с пьянством и алкоголизмом и ее роль в укреплении дисциплины труда на производстве

1.1. Понятие дисциплины труда

В юридическом плане **дисциплина труда на производстве представляет собой совокупность организационно-кадровых мер, обеспечивающих порядок в трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику**. Дисциплина труда предполагает сознательное отношение к труду, добросовестное подчинение работников определенному внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям нанимателя, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей. Обеспечение дисциплины труда на производстве – процесс двусторонний, в котором участвуют как сами работники, так и наниматель. **Работники обязаны**: трудиться честно и добросовестно, соблюдать трудовую и производственную, исполнительскую и технологическую дисциплину. В свою очередь **наниматель обязан**: правильно

организовать труд работников, обеспечить дисциплину труда, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

Дисциплина труда обеспечивается властью нанимателя, опирающейся на нормы трудового права и конкретные разделы трудового договора, заключаемого в письменной форме с каждым принимаемым на работу работником.

1.2. Факторы, влияющие на состояние дисциплины труда

Состояние дисциплины труда в конкретной организации зависит от многих факторов и условий. Под факторами следует понимать причины, которые порождают нарушение трудовой дисциплины или сокращают их численность. Условия сами непосредственно не влияют на рост либо уменьшение количества нарушений трудовой дисциплины, но способствуют этому через определенные факторы или группы факторов. К условиям можно отнести, например, совершенствование материального и морального стимулирования, прочие социально-экономические, а также организационные предпосылки. Прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы, пьянство и другие нарушения внутреннего трудового распорядка порождаются, прежде всего такими факторами, как несвоевременное доведение производственных заданий, необеспеченность материалами и инструментом, неупорядоченность режима работы структурных подразделений, лечебно-профилактических учреждений, слабый контроль со стороны руководителей за работой подчиненных работников и др.

1.3.Меры укрепления дисциплины труда

Трудовая дисциплина на производстве обеспечивается, прежде всего, сознательным отношением к труду, различными организационно-правовыми методами. Наиболее распространенные из них - убеждения, поощрения, принуждения. **Убеждение** – это метод воспитания, воздействия на сознание работников с целью вызвать их на полезную деятельность или затормозить их нежелательные поступки. Метод убеждения является главным средством обеспечения дисциплины труда. Убеждение используется через воздействие на интересы и через меры психологического характера посредством культурно-просветительской работы, распространения опыта новаторов, передовиков производства, вовлечения в общественную жизнь организации.

Средством реализации метода убеждения являются различные меры поощрения. **Поощрение** – это признание заслуг работника в его трудовой деятельности. За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению орденами, медалями, нагрудными значками и к присвоению

почетных званий. Так, поощрения могут быть предусмотрены за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине. Это может быть объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, занесение в Книгу почета, выдвижение на районную Доску почета и др. Все виды поощрений заносятся в трудовую книжку работника.

К лицам, которые нарушают трудовую дисциплину, игнорируют мнение и требования коллектива, применяются меры принуждения. **Принуждение** – это метод воздействия, который помогает работнику совершить действия против его воли. Метод принуждения осуществляется через меры дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь дисциплинарным проступком считается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Согласно ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель вправе применить к нарушителю трудовой дисциплины следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка (в некоторых отраслях – уставом о дисциплине), коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами. Порядок применения и досрочного снятия дисциплинарных взысканий установлен гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь «Дисциплинарная ответственность работников».

1.4. Профилактика нарушений трудовой дисциплины на производстве, связанных с пьянством и алкоголизмом

С пьянством и алкоголизмом связано абсолютное большинство нарушений трудовой дисциплины на производстве. Статистика свидетельствует, что из 100 нарушений дисциплины труда более 60% совершается на почве пьянства. Лица, получившие травмы на производстве, в большинстве случаев находились в состоянии алкогольного опьянения.

Наиболее эффективным средством борьбы с пьянством на производстве является его профилактика. Особая роль в профилактике пьянства отводится специально созданным общественным комиссиям по профилактике и борьбе с пьянством и алкоголизмом. Состав комиссии по профилактике и борьбе с пьянством и алкоголизмом формируется профсоюзным комитетом по

согласованию с нанимателем и утверждается на общем собрании трудового коллектива (может также создаваться на основании приказа (распоряжения) руководителя предприятия (организации) из числа членов трудового коллектива, представителей общественных объединений и политических партий, созданных на предприятии). В состав комиссии рекомендуются работники в количестве 5-11 человек, имеющие большой опыт практической деятельности на производстве. Комиссия является самодеятельной организацией и работает под непосредственным контролем администрации предприятия и профсоюзного комитета. Для проведения целенаправленной работы по предупреждению пьянства и связанных с ним нарушений комиссия составляет перспективный план работы на текущий год. План работы комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом и руководителями иных общественных организаций и политических партий, созданных на предприятии *(рекомендуется делать Лист согласования, если более 2-ух грифов «СОГЛАСОВАНО»)* и включает общие мероприятия по профилактике нарушений дисциплины и индивидуальные профилактические мероприятия, проводимые с конкретными работниками, злоупотребляющими спиртными напитками и допускающими правонарушения.

1.5. Задачи комиссии по профилактике и борьбе с пьянством на производстве

Комиссия оказывает содействие кадровой службе и руководству предприятия в создании обстановки нетерпимости и всеобщего осуждения лиц, злоупотребляющих спиртными напитками. Совместно с представителями учреждений здравоохранения, спортивных клубов и комиссий проводит противоалкогольную пропаганду среди работников и содействует ориентации каждого на здоровый образ жизни. По своей инициативе, через кадровую службу, с помощью общественности выявляет и берет на учет лиц, склонных к пьянству, а также вернувшихся из лечебно-трудовых профилакториев, контролирует их поведение. Главной задачей общественной комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом является профилактика, т.е. недопущение или максимальное сокращение таких явлений в трудовом коллективе. С этой целью комиссия регулярно анализирует состояние дел в цехах, службах, отделах, на участках, в бригадах, общежитиях и разрабатывает профилактические мероприятия по предупреждению случаев пьянства.

Указом Президента Республики Беларусь от 20 февраля 2004г. № 111 «О совершенствовании кадрового обеспечения идеологической работы в Республике Беларусь» установлено, что руководители государственных и иных организаций Республики Беларусь несут персональную ответственность за состояние идеологической работы в трудовых коллективах. Непосредственная организация этой работы в данных коллективах возлагается на заместителя

руководителя по идеологической работе. Идеологическая работа предусматривает широкий комплекс мероприятий по патриотическому воспитанию, разъяснению государственной стратегии, укреплению дисциплины, пропаганде законодательства, обеспечения нравственности, уважения к правилам общежития и др. Специалисты, ответственные за идеологическую работу, должны всячески содействовать общественной комиссии в ее работе по борьбе с пьянством и алкоголизмом и по возможности поощрять ее членов.

Комиссия по борьбе с пьянством и алкоголизмом работает в тесном контакте с семьями лиц, злоупотребляющих спиртными напитками. Она оказывает содействие в выдаче зарплаты (в рамках законодательства) непосредственно женам, матерям, таким образом, лишая работников, злоупотребляющих спиртными напитками, возможности тратить деньги на пьянство, получает сведения от членов семьи о поведении этих работников в быту. Большой эффект дает обсуждение в коллективе поведения работников, злоупотребляющих спиртными напитками, с приглашением на собрания близких родственников и непосредственных руководителей. Если работник систематически злоупотребляет спиртными напитками, не реагирует должным образом на замечания общественной комиссии, коллег по работе, тогда комиссия, как правило, ходатайствует о направлении нарушителя в лечебно-трудовой профилакторий или об ограничении его дееспособности. Общественная комиссия играет большую роль в обеспечении высокой требовательности к нарушителям через непосредственных руководителей структурных подразделений. После тщательного изучения проводимой в коллективе и отделах воспитательной работы вносит предложения в кадровую службу и профсоюзный комитет о заслушивании отчетов руководителей о моральном климате в этих коллективах и рекомендует им наиболее эффективные формы и методы борьбы с пьянством.

По инициативе комиссии на предприятии, в организации, учреждении проводятся дни дисциплины – собрания работников, посвященные укреплению дисциплины труда. На собрания для выступления приглашаются представители правоохранительных органов и суда. По ходатайству комиссии и профсоюзного комитета с согласия нанимателя в коллективе может быть проведено выездное заседание суда по рассмотрению уголовного преступления, совершенного работником предприятия.

Здоровый образ жизни – это залог предупреждения пьянства. Поэтому на предприятиях, в организациях необходимо создавать спортивные (туристические) секции, организовывать походы и соревнования. Подобные мероприятия без особых материальных затрат помогают охватить практически неограниченное количество участников. С учетом возраста и особенностей личности работники вовлекаются в другие спортивные, оздоровительные секции, принимают активное участие в районных спортивных мероприятиях.

1.6. Функциональные обязанности членов общественной комиссии

Возглавляет работу комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом **председатель**, который назначается приказом директора (или избирается членами комиссии и утверждается на заседании профсоюзного комитета в случае создания комиссии при профсоюзном комитете). Он осуществляет общественный контроль за ведением единого учета всех сообщений, поступивших из милиции, медицинских учреждений и других органов на лиц, злоупотребляющих спиртными напитками и страдающих алкоголизмом. В обязанности председателя входит проведение ежемесячного анализа состояния работы по предупреждению пьянства в организации. На основании обобщенных данных председатель комиссии готовит кадровой (идеологической) службе и профсоюзному комитету информацию о состоянии воспитательной работы в структурных подразделениях, и коллективе в целом, вносит предложения о проведении профилактических мер. Главным помощником председателя является **секретарь**, который ведет журнал или картотеку учета лиц, злоупотребляющих спиртными напитками, и замещает председателя в его отсутствие. После сообщений, поступивших из милиции и зарегистрированных в кадровой службе, секретарь комиссии берет на учет таких работников и согласовывает с руководителями подразделений вопросы закрепления за ними наставника или о проведении совместной воспитательной работы.

Члены комиссии избираются, как правило, с таким расчетом, чтобы в ее составе были представители основных подразделений предприятия. Это позволяет осуществлять контроль за своевременным реагированием руководителей на сигналы о пьянстве. Если руководители структурных подразделений проявляют инертность в проведении воспитательной работы по предупреждению пьянства, не используют на практике рекомендации, вносимые комиссией, то последняя может ходатайствовать перед руководителем предприятия о привлечении таких руководителей структурных подразделений к дисциплинарной ответственности. В большинстве случаев члены комиссии персонально проводят повседневную работу с лицами, злоупотребляющими спиртными напитками и работающими с ними в одном структурном подразделении. Комплекс мер, применяемых общественной комиссией по борьбе с пьянством и алкоголизмом, дает ощутимые результаты в работе с кадрами, способствует стабилизации коллектива, сокращению потерь рабочего времени, производственного травматизма.

2.Памятка по организации работы комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом

1.Наличие решения исполнительного органа (постановление, приказ, распоряжение) о создании комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом и утвержденных данным решением состава комиссии и положения.

2.Разработанный план работы комиссии на год.

3.Ведение журнала или картотеки профилактического учета лиц, злоупотребляющих алкоголем.

4.Ежеквартальное проведение заседаний (по мере необходимости и чаще). На заседаниях комиссии заслушиваются отчеты руководителей структурных подразделений и других должностных лиц предприятия, организации, учреждения о проводимой работе по борьбе с пьянством и алкоголизмом.

5.Решения заседаний комиссии не должны быть сведены к принятию заслушанной информации. На заседаниях комиссии заслушиваются члены коллектива, нарушающие общественный порядок, трудовую дисциплину, злоупотребляющие алкоголем. Решения выносятся четкие и лаконичные. Обсуждаются подготовка и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, выпуску информационных листков по профилактике, листков-молний и т.д.

6.Заседания комиссии оформляются протоколом.

7.Общественная комиссия проводит рейды по выявлению лиц, находящихся в состоянии алкогольного опьянения на рабочих местах. Документально оформляет рейдовую проверку.

8.Работает в тесной связи с добровольной дружиной, зарегистрированной на предприятии.

9.Осуществляет антиалкогольную пропаганду.

3.Основные направления в работе идеологического актива по формированию у членов трудового коллектива ответственности за свое здоровье.

1. Внутренняя трудовая дисциплина на производстве.
2.Непримиримость к лицам, злоупотребляющим алкоголь.
3. Пропаганда здорового образа жизни.
4. Выработка индивидуальных аргументов здравосозидания и долголетия.
5. Соблюдение личной осторожности на производстве и быту.

Отдел идеологической работы и по делам молодежи
Лельчицкого райисполкома,

Информационный материал
«ВСЯ ПРАВДА ОБ АЛКОГОЛЕ»

Правда №1. Алкогольные напитки являются наркотиками.
Непременной составляющей всех алкогольных напитков является этиловый спирт. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) в 1975 г. вынесла специальное решение: «Считать алкоголь наркотикам, подрывающим здоровье».

Правда №2. Алкоголь понижает интеллект.
Не пейте спиртных напитков. Пьющим – яд, окружающим – пытка.
В.В.Маяковский

Правда №3. Детский организм восприимчивее к действию алкоголя.
Смертельная доза для взрослого 7-8 г. алкоголя на килограмм веса, что соответствует 1,25л.водки. Для детей смертельная доза (г/кг) в 4-5 раз меньше, чем для взрослых!
Самое ужасное последствие пьяных напитков – то, что вино затемняет разум и совесть людей: люди от употребления вина становятся грубее, глупее и злее.
Л.Н.Толстой

Правда №4. Алкоголь пагубно влияет на половую функцию.

Правда №5. Последствия пьяных зачатий – дети с особенностями развития, недоразвитые дети.
Бедность и преступление, нервные и психические болезни, вырождение потомства – вот что делает алкоголь.
В.М.Бехтерев

Правда №6. Алкоголь имеет прямое влияние на уровень преступности.
По данным исполкома ВОЗ, в мире под влиянием алкогольного опьянения совершается до 50% изнасилований, до 72% вооруженных нападений, до 86% убийств.
Привычка к употреблению алкоголя вредит человечеству больше, чем война, голод и чума, вместе взятые.
Дарвин

Правда №7. Алкоголь – оружие массового поражения.