

- «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции» (от 25 ноября 2004 года);

- «О ратификации Конвенции о гражданско-правовой ответственности за коррупцию» (от 26 декабря 2005 года);

«О борьбе с коррупцией» (от 20 июля 2006 года).

2. Нормативными правовыми актами Президента Республики Беларусь («Государственная программа по усилению борьбы с коррупцией на 2002-2006 годы»);

3. Отдельными нормами УК и КоАП Республики Беларусь;

4. Иными нормативными правовыми актами.

Дальнейшее развитие законодательства, направленного на противодействие коррупции, видится, прежде всего, в совершенствовании административного законодательства и законодательства, регулирующего экономические отношения, в снижении его коррупционности.

Шилина Е.И.
БГЭУ (Минск)

ИНСТИТУТ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

За рубежом накоплена богатая практика применения института компенсации морального вреда. Это относится к государствам англосаксонской системы права, которая применяется в Англии, США и ряде других государств.

Компенсация морального вреда в странах англосаксонской системы права применяется как способ правовой защиты в основном личных неимущественных прав и благ. Англосаксонское право устанавливает разные основания ответственности в зависимости от того, является ли причинение вреда умышленным или по неосторожности.

В англо-американской системе права при возмещении морального вреда используют следующие подходы: концептуальный, личностный, функциональный. При концептуальном проводится аналогия с имущественным ущербом. Сторонники данного подхода считают, что жизнь человека, функции организма являются такими же ценностями, как любое имущество. Поэтому любая часть тела может подлежать оцениванию и возмещению. Практикой выработана и применяется своеобразная «тарифная система», в соответствии с которой размер возмещения зависит от тяжести увечья. Например, в Великобритании потеря глаза оценивается в 3000 – 4000 ф. ст., указательного пальца – 1250 ф. ст.

Личностный подход заключается в том, что глубина переживаний, вызванных повреждением здоровья, зависит от особенностей личности. В связи с этим назначение компенсации состоит в том, чтобы в определенной степени восполнить утрату счастья и возможности наслаждаться жизнью в будущем.

Функциональный подход предполагает невозможность установить «ценность» счастья, и суд должен назначить истцу сумму, достаточную для его «разумного утешения».

Английское законодательство предусматривает (на основании рекомендаций парламентской комиссии по законодательству) следующее:

1. причинение психического вреда, не связанного с причинением телесных повреждений, по-прежнему должно представлять собой основание для возникновения у потерпевшего права на взыскание денежной компенсации;

2. за причинение психического вреда ответственность должна распространяться на случаи, когда психическое заболевание работника является предвидимым результатом чрезмерной нагрузки (работодатель всегда обязан проявлять необходимую заботу о своем работнике и, в частности, обеспечивать безопасные и здоровые условия труда) и др.

В отношении изменений трудового договора в странах Запада общепризнанным принципом является *jus variandi*, т. е. право нанимателя перевести работника, даже вопреки его согласию, на другую работу. В случае незаконного увольнения работника компенсация за психические страдания присуждается в том случае, если способ увольнения сужает возможности будущего трудоустройства работника, если увольнение вызвало у работника психическое заболевание, приведшее к утрате общей или специальной трудоспособности.

Применяются и договоры «последний шанс», которые дают возможность работнику вернуться на работу. Такой договор используется для восстановления на работе недисциплинированного работника, который уже был уволен или которому грозит увольнение. Обычно такой договор заключается между профсоюзом, в котором состоит работник, и нанимателем, а также может быть заключен в одностороннем порядке нанимателем или судьей как средство разрешения конфликта в случае увольнения. Относительно незаконных увольнений действует правило: в случае «спровоцированного» увольнения работник вправе через суд требовать возмещение ущерба и компенсацию морального вреда.

В США в случае получения повреждений на рабочем месте работники получают выплаты, которые включают медицинское страхование, частичные выплаты заработной платы в течение периода нетрудоспособности и профессиональной реабилитации после потери трудоспособности. В некоторых штатах устанавливаются определенные размеры частичных выплат заработной платы на период нетрудоспособности. Основными обязанностями нанимателя в США и Великобритании являются: предоставлять и поддерживать безопасное рабочее место, обеспечивать безопасные инструменты и станки, проводить в жизнь правила техники безопасности и др. Если наниматель нарушает один из этих пунктов, в результате этого работник получает травму, то работник имеет право подать в суд. Работнику необходимо доказать нарушение нанимателем своих обязанностей, чтобы добиться компенсации вреда. При получении травм работникам удалось доказать вину нанимателя в 20 % случаев. У работников есть право сообщить о небезопасных или вредных для здоровья условиях труда в Администрацию по контролю за безопасными и здоровыми условиями труда. Если Администрация определит, что угроза здоровью действительно существует, то она потребует от нанимателя устранения этого. Наниматель не имеет права наказывать или ущемлять в правах работников за то, что они воспользовались своими

правами на безопасное рабочее место, написав жалобу самому нанимателю или в профсоюз.

Таким образом, изучив опыт зарубежных стран, необходимо отметить, что национальная система права в сфере компенсации морального вреда нуждается в дальнейшем развитии и совершенствовании с учетом использования международного опыта. Его применение должно идти в соответствии со сложившимися национальными, культурными, экономическими, социальными и историческими особенностями Республики Беларусь.

Шишко Н.Г.
БНТУ(Минск)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ МЕТОДИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ С ПОМОЩЬЮ АТТЕСТАЦИИ

Аттестация руководителей работников и специалистов является действенным средством определения их квалификации. Эффективность и качество проведения аттестации во многом зависят от уровня методического обеспечения ее проведения.

В этих целях в приказе о сроках и порядке проведения аттестации дается поручение руководителю организации работникам кадровой службы подготовить методические документы. Их назначение – оказать консультативную помощь руководителям структурных подразделений при оформлении документов на лиц, подлежащих аттестации.

К числу основных методических документов следует отнести методические указания по подготовке документов к аттестации работников и специалистов. Методические указания пишутся на основе Типового положения об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций, утвержденного постановлением Министерства труда от 31 октября 1996 г. № 84.¹

Методические указания могут подписываться заместителем руководителя по кадрам и включают следующие разделы:

1. Общие положения (значение аттестации и ее итогов для организации, определение категорий работников, подлежащих аттестации);

2. Подготовка к аттестации:

- порядок оформления аттестационных листов; порядок подготовки аттестационных характеристик на аттестуемых руководящих работников и специалистов;

- составление кадровой службой графиков аттестации сроком на текущий месяц;

- составление и утверждение у руководителя организации распорядка работы аттестационной комиссии;