

Свою договорно-правовую базу Беларусь начала формировать практически с нуля в 1991 г., воздержавшись, за редким исключением, оформлять правопреемство по международным договорам бывшего СССР. В этом процессе были достигнуты определенные успехи, однако существует ряд проблем, которые возникают при заключении международных экономических соглашений.

В первую очередь следует руководствоваться конкретными внешнеэкономическими и политическими интересами государства, а не их количественным увеличением. Что касается содержательной части торгово-экономических и инвестиционных соглашений, то представляется целесообразным отходить от заключения соглашений, носящих исключительно декларативный и ни к чему не обязывающий характер. Основной акцент необходимо делать на более содержательном наполнении таких соглашений. И как показывает практика весьма проблематичным является вопрос реализации международных экономических соглашений во внутреннем праве.

П.С. Мороз

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

ФИКСИРОВАННОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ КАК СТИМУЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

В целях формирования высокопрофессиональных управленческих кадров, эффективного использования кадрового потенциала страны Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 г. № 354 утверждено положение “Об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций”.

Данным положением определяются порядок организации и основные направления работы с руководящими кадрами государственных органов и иных государственных организаций, их резервом как группой перспективных работников на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки. Целью создания резерва является подготовка включенных в него лиц к занятию определенных руководящих должностей, включая его формирование и контроль за состоянием, подготовку зачисленных в резерв работников и продвижение их по службе. На практике же нередко в одной и той же руководящей должности человек работает 5—8 лет, что весьма негативно влияет, во-первых, на работу самого структурного подразделения, во-вторых, на психологическое состояние руко-

водителя данного подразделения, так как эти факторы неотделимы и взаимозависимы. Такое положение руководителя неминуемо рождает пессимизм и отсутствие желания развивать свои профессиональные навыки. В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно ввести в данный Указ положение о фиксированности продвижения по службе на более высокую должность по истечении 3—4-летнего периода. Конечно же, такое продвижение должно происходить при очевидности компетентности должностного лица и его способности к руководству на более высоком уровне.

О.М. Негра

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Одним из необходимых условий для нормальной жизни общества, его граждан, развития демократии, успешного функционирования организаций является укрепление дисциплины и порядка во всех сферах государственной и общественной деятельности.

Глава 14 Трудового кодекса Республики Беларусь определяет вопросы дисциплинарной ответственности работников и содержит следующее определение данного понятия: это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Важно отметить, что дисциплинарная ответственность — это законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок.

Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит даже примерного перечня нарушений, которые являются дисциплинарными проступками и могут влечь применение дисциплинарных взысканий, поэтому следовало бы внести изменения и дополнить его статьей “Основные виды нарушений трудовой дисциплины, которые влекут за собой применение мер дисциплинарного взыскания”. Конечно, перечень этих нарушений не будет исчерпывающим, поскольку существует множество категорий работников и условий их трудовой деятельности, но это определенным образом облегчит задачу нанимателя применить меру взыскания к правонарушителю, сославшись на соответствующую статью кодекса.

Дисциплинарная ответственность — это уникальный институт в трудовом праве, и каждый руководитель должен стремиться к мак-