

правовой защите. Статья 244 ТК предусматривает, что при незаконном отстранении от работы работнику выплачивается по решению органа, рассматривающего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула. Следовательно, предельных сроков выплаты при незаконном отстранении не существует. К тому же, по нашему мнению, в соответствии с частью 2 статьи 60 Конституции Республики Беларусь неправомерно отстраненный работник вправе взыскать с нанимателя не только сумму материального ущерба, но и материальное возмещение морального вреда, причиненное ему неправомерным отстранением. К сожалению, новый Трудовой кодекс в статье 246 по возмещению морального вреда не обязывает нанимателя компенсировать его в случае незаконного отстранения работника. С такой позицией законодателя согласиться нельзя, ибо незаконным отстранением от работы работнику причиняются нравственные и физические страдания и нарушаются его личные неимущественные права.

Н.Г. Шишко

АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Время поставило перед современной экономикой принципиально новые задачи. Методы и организацию управления предстоит привести в соответствие с требованиями рыночных условий, обеспечения качественного развития, повышения эффективности.

Признано, что основа для решения этих задач — проведение радикальных экономических реформ, дальнейшее развитие и использование способностей работника, его инициативы, квалификации и ответственности. Но для этого нанимателю необходимо лучше знать и полнее учитывать свойства каждого руководителя и специалиста, интересы, мотивы деятельности, взаимоотношения между работниками в коллективе.

Решению этих и других проблем во многом может способствовать аттестация кадров, проводимая на предприятии. Основная цель аттестации направлена на обеспечение предприятий квалифицированными специалистами и руководителями, оптимальное и целесообразное использование их в соответствии с профессиональной подготовкой и личными возможностями, стимулирование их постоянного профессионального роста.

Правовой нормой аттестации кадров на предприятии является Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов предприя-

тий, учреждений, организаций, утвержденное Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31 октября 1996 г. № 84 (далее Типовое положение).

Типовым положением, действующим законодательством о труде закреплена определенная технология проведения аттестации, предусмотрены дополнительные гарантии для отдельных категорий работников по обеспечению их права на труд и недопущению необоснованного увольнения по инициативе нанимателя.

Так, аттестацию нельзя проводить ранее, чем через год после назначения на должность или начала работы работника. Установленный временной срок является своего рода гарантией защиты новых работников от раннего и, следовательно, необоснованного решения относительно эффективности их работы. Не подлежат аттестации беременные женщины и женщины, вышедшие из отпуска по уходу за детьми, в течение первого года работы после такого отпуска. Наниматель не вправе подвергать аттестации выпускников дневных вузов и техникумов в течение первого года работы и длительно болеющих работников.

Периодичность проведения аттестации предусматривается нанимателем. Декретом Президента Республики Беларусь “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” от 26 июля 1999 г. № 29 п. 2.3 предусмотрено проведение аттестации для работников, заключивших контракт проведения аттестации не реже одного раза в три года.

В условиях проведения экономических реформ в Беларуси необходимо совершенствовать Типовое положение об аттестации с целью повышения эффективности оценки кадров. Главными целями аттестации, на наш взгляд, должны быть не только продвижение по службе и дифференциация оплаты труда, но и управление развитием кадров управления, выяснение индивидуальных потребностей в обучении, совершенствование навыков.

В Типовом положении следовало бы предусмотреть возможность участия в аттестационных комиссиях, создаваемых нанимателем, независимых экспертов из числа высококвалифицированных специалистов в данной отрасли экономики, производства и науки. При этом ведущая роль в процедуре аттестации должна предоставляться линейным руководителям.

В Типовом положении об аттестации было бы целесообразно предусмотреть возможность проведения аттестации в два этапа. Первый этап — с помощью компьютера и специальных тестов — на соответствие работника своей специальности, квалификации. В связи с тем, что не существует единого идеального стиля руководства, второй этап аттестации должен состоять из личного собеседования членов комиссии с аттестуемым и принятием решения.