

работника при перемещении (запрещение перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; обоснование перемещения производственными, организационными или экономическими причинами). Указанные гарантии содержатся в статье 31 ТК Беларуси и могут быть учтены при доработке проекта ТК России. В статье 31 ТК Беларуси также предпринята попытка раскрыть понятие “рабочее место”, хотя и недостаточно удачная. Полагаем, что в части 2 статье 31 ТК Беларуси и в соответствующей статье проекта ТК России следует закрепить следующую норму: рабочим местом является место (места), на котором работник непосредственно выполняет трудовые обязанности (участок производственной площадки, механизм, агрегат и т.п.).

4. Положительно следует оценить попытку белорусского законодательства дать легальное определение перемещению. При дальнейшем совершенствовании Трудового кодекса Беларуси и доработке проекта Трудовой кодекс России из определения перемещения, содержащегося в части 1 статьи 31, необходимо исключить слова “с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором”, поскольку при перемещении, соединенном с изменением существенных условий труда, должны действовать обе группы гарантий прав работников и нанимателей.

В заключение отметим необходимость дальнейшего обмена опытом учеными и практиками двух стран в процессе реформирования законов о труде.

И. Г. Воробьев

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОТСТРАНЕНИИ РАБОТНИКА В ПЕРИОД ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

Нормы об отстранении являются составной частью трудового, административного и некоторых других отраслей права. Эти нормы разобщены в многочисленных источниках. В них отсутствует понятие отстранения, нечетко определены субъекты, уполномоченные на выполнение этих действий, недостаточно урегулирован механизм отстранения. Несомненно, одной из причин пробелов в законодательстве об отстранении является недостаточная теоретическая разработка данного вопроса.

В связи с этим возникает проблема систематизации, упорядочения законодательства об отстранении работников в едином источнике, желательно в ранге закона Республики Беларусь. В нем следова-

ло бы предусмотреть понятие отстранения, его юридическую природу, круг должностных лиц и органов, правомочных отстранять работников, юридические последствия отстранения и правовую защищенность работника. Что касается локального и индивидуально-договорного регулирования вопросов отстранения, то оно должно быть максимально ограничено. Полагаем, что различия в конкретных случаях отстранения могли бы касаться преимущественно процедуры отстранения и некоторых правовых последствий.

Не менее важно привести в соответствие с Конституцией Республики Беларусь и Трудовым кодексом все ранее изданные нормы права об отстранении. При этом следует исходить из приоритета международно-правового регулирования вопросов отстранения, (ст. 8 Конституции Республики Беларусь и ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Определенный интерес представляет проблема классификации органов и должностных лиц, правомочных решать вопросы об отстранении, в зависимости от формы выражения таких предписаний. Правильная классификация помогает не только систематизировать законодательство об отстранении, но и более разумно применять его. В этой связи выделяют: органы (лица), принимающие решение и реализующие его; органы (лица), требующие от администрации предприятия обязательного отстранения от работы (распоряжение органов ГАИ); органы (лица), ставящие перед администрацией предприятия вопрос об отстранении от работы.

При этом не следует отождествлять два разных понятия: инициативу в постановке вопросов об отстранении (она может исходить от вышестоящих управленческих инстанций) и право отстранения работника. Различен и порядок совершения указанных действий. Если проявление инициативы может происходить и в устной форме, то решение вопроса об отстранении всегда должно сопровождаться составлением надлежащего письменного документа.

Порядок отстранения от работы не нашел достаточного выражения в законодательстве. Практика выработала свои правила, которые в общем соответствуют принципам трудового права. Механизм отстранения должен прежде всего включать мотивированное постановление или представление компетентного органа (лица), в котором четко и подробно должны излагаться мотивы, причины, приведшие к выводу о необходимости отстранения от работы и указание на орган, в котором может быть обжаловано постановление (представление) уполномоченного органа либо должностного лица.

За время отстранения работник не получает заработной платы, не имеет возможности устроиться на другую работу, поскольку с ним не производится расчет, и трудовая книжка ему не выдается. Поэтому в этот период работник нуждается в особой эффективной

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 предприятия.