

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЕПАРТАМЕНТА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Деятельность исправительных учреждений Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь как одного из звеньев государства невозможна без высокой организованности, соблюдения трудовой и служебной дисциплины. С помощью трудовой и служебной дисциплины можно объединить усилия всего кадрового персонала учреждения для выполнения задач, стоящих перед ДИН МВД Республики Беларусь. Можно создать необходимый порядок и согласованность в действиях, обеспечить высокоэффективную исправительную, правоохранительную, хозяйственную и производственную деятельность учреждений ДИН МВД Республики Беларусь.

Осознание важности и необходимости укрепления трудовой и служебной дисциплины является актуальным вопросом. Соблюдение трудовой и служебной дисциплины работниками и сотрудниками учреждений ДИН МВД Республики Беларусь имеет важное значение для общества. От этого зависит эффективность выполнения функций учреждений ДИН МВД Республики Беларусь по исправлению осужденных, количество и качество произведенной продукции предприятиями ДИН МВД Республики Беларусь, обеспечение безопасных условий труда и исполнения служебных обязанностей. Необходимость прочной дисциплины обусловлена и тем, что в связи со спецификой исправительной, правоохранительной, хозяйственной и производственной деятельности происходит усложнение связей внутри учреждений ДИН МВД Республики Беларусь, возрастает роль управленческой деятельности в этих условиях. Нарушение дисциплины в одном из отделов способно нарушить деятельность всего учреждения.

Поскольку сотрудники и служащие исправительных учреждений личным примером принимают участие в деле исправления осужденных, то возрастает значение соблюдения законов, уставов и Присяги, а также нравственных качеств, таких как честность, сознательность, самоконтроль. Служебная дисциплина должна быть и вне учреждения. Сотрудники учреждения, являясь работниками правоохранительных органов, находясь и вне своего учреждения должны соблюдать определенные формы поведения. Эти требования относятся и к гражданским работникам. Высокий уровень дисциплины кадрового персонала за пределами учреждений поднимает их социальный статус в обществе, дает установку на проведение в жизнь идей законопослушания, формирует осознание неотвратимости наказания за совершенные правонарушения как элемента социальной профилактики.

Кроме того, значение трудовой и служебной дисциплины в настоящих экономических реалиях приобретает особую актуальность с позиции рационального расходования бюджетных средств.

Дисциплина труда и служебной деятельности обеспечивается властью руководителей, опирающейся на нормы трудового права, грамотными и своевременными управленческими решениями. Человеческий фактор является определяющим в системе трудового и служебного взаимодействия. При этом улучшение организации труда, укрепление трудовой и служебной дисциплины как проявления человеческого фактора не требуют дополнительных материальных затрат.

Таким образом, трудовая и служебная дисциплина обеспечивается руководителем по отношению к подчиненным созданием необходимых организационных и экономических условий для сознательного отношения к труду и службе методами убеждения и принуждения. Совершенствование умений применения руководителями методов убеждения и принуждения является важнейшим аспектом подготовки и переподготовки руководящих кадров.

Возникает реальный и значительный резерв повышения эффективности выполнения производственных и служебных задач. Рациональное использование рабочего и служебного времени, правильная организация служебной деятельности, рабочего места повышают производительность труда, улучшают качество и увеличивают количество выпускаемой продукции на производственных предприятиях ДИН МВД Республики Беларусь, уменьшают себестоимость выпускаемой продукции и энергетические затраты.

Это важно с учетом того факта, что производственные показатели в исправительных учреждениях ДИН МВД Республики Беларусь занимают важное место в оценке их деятельности. Производственные показатели также являются важными в оценке исправления осужденных, влияют на уровень их заработной платы и, как следствие, погашения осужденными материального ущерба причиненного совершенным преступлением, возмещение затрат государству «обязанными лицами», возмещение затрат следственных и судебных действий. И наоборот, низкая эффективность исполнения трудовых и служебных обязанностей, нерациональное использование рабочего времени, несоблюдение правил техники безопасности при выполнении работ и мер безопасности при несении службы ведут к травматизму и повышению заболеваемости, что влечет дополнительные материальные затраты. Если в учреждении пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и служебной дисциплиной, то упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной и экономической безопасности.

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

В науке трудового права в совершенно разных аспектах рассматривается испытание при приеме на работу, но до сих пор не сформировалась единая точка зрения на его содержание. Нормы, регулирующие испытание при приеме на работу, установлены в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики (далее – ТК АР). Так, ст. 51 ТК АР гласит: «Трудовой договор может заключаться с установлением испытательного срока в целях проверки профессионального уровня работника, умения им исполнять соответствующие трудовые функции. Испытательный срок устанавливается с условием не более трех месяцев».

Для того чтобы разработать и предоставить в научный оборот легальное определение «испытание при приеме на работу», считаем целесообразным, во-первых, определить точность применения терминологии с юридико-технической стороны, во-вторых, определить содержание и, в-третьих, указать цели испытания при приеме на работу. По нашему мнению, чтобы правильно осмыслить и применить норму, нужно с точки зрения юридической техники правильно подобрать фразу или слова. Как справедливо отмечает С.Ю. Головина, «...законодатель должен найти оптимальный способ выражения правовой нормы, подобрать единственно подходящие термины, или, по меткому выражению Марка Твена, «найти нужное слово, а не его троюродного брата».

В науке трудового права и законодательной практике Азербайджанской Республики и других стран довольно часто употребляются термины «испытание при приеме на работу», «испытательный срок», «предварительный испытательный срок». Для полного осмысления испытания при приеме на работу считаем целесообразным раскрыть его лингвистическое значение. Так, Д.Н. Ушаков в Словаре современного русского языка трактует испытание как проверку, исследование каких-нибудь качеств, пригодности к чему-нибудь, а также проверочный опрос, экзамен. А в Большом юридическом словаре испытание при приеме на работу раскрывается как проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

Рассматривая содержание и цели можно прийти к выводу, что «испытание при приеме на работу» более широкое понятие, нежели «испытательный срок» и «предварительный испытательный срок» и содержит в себе цели, сроки и результаты испытания. А понятие «испытательный срок» и «предварительный испытательный срок» определяет только срок испытания. В этой связи уместно привести мнение Д.А. Керимова, который отмечает, что «поскольку юридический текст – это текст официальный, не допускающий двусмысленностей, в нем необходимо использовать понятия, свободные от возможных ассоциаций». Поэтому считаем целесообразным использовать понятие «испытание при приеме на работу», которое, по нашему мнению, терминологически является более точным и правильным.

Ст. 51 ТК АР устанавливает, что работодатель при заключении трудового договора может установить испытательный срок в целях проверки профессионального уровня работника. Аналогичную позицию занимают законодатели Беларуси, Казахстана, Украины. Одним словом, страны постсоветского пространства в некоторых случаях определяют единый подход об установлении испытания при приеме на работу. А если обратить внимание на Трудовые кодексы Турции, Франции, Испании, Болгарии, Литвы и ряда других стран, то будет очевиден тот факт, что законодатели указанных стран прямо предусматривают испытания при приеме на работу как со стороны работодателя, который имеет право оценить профессиональный уровень работника, так и со стороны работника, который может определить пригодность предложенной ему работы. Например, обратимся к ст. L1221-20 Трудового кодекса Франции, в котором установлено, что испытательный срок позволяет работодателю оценить компетенции сотрудника в его работе, а работнику, в частности, в рамках своего опыта, определить подходит ли ему занимаемая должность. Согласно со ст. 76 Трудового кодекса Испании «испытательный срок является начальным этапом трудового договора, целью которого является оценка квалификации работника, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, пригодности условий труда». Согласно ст. 105 Трудового кодекса Республики Литва при заключении трудового договора стороны могут договориться об испытании. Оно может быть установлено для оценки пригодности работника для согласованной работы, а также по просьбе работника, чтобы определить пригодность согласованной работы для него.

Из сказанного можно прийти к выводу, что позиции законодателей указанных стран разделяются на две группы: одни считают, что с согласия сторон испытание при приеме на работу устанавливается с целью оценки способностей работника, а другие – что испытание при приеме на работу устанавливается работодателем не только с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, но и для того, чтобы работник смог бы определить, подходит ли ему такая работа.

Если установление испытания при приеме на работу является неотъемлемым правом работодателя, как установлено в ст. 11 ТК АР, то он будет умело и часто пользоваться институтом испытания, что не будет соответствовать интересам работника, а, наоборот, сильнее укрепит власть над работником. В таком случае можно считать удачной позицию российского законодателя, которая совпадает с позицией законодателя западных стран. Так, в ст. 71 ТК РФ прямо указывается, что «если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня».

Подытожив вышеуказанное, хотелось бы отметить, что в установлении испытания при приеме на работу преимущественная инициатива принадлежит работодателю. Работодатель, в большинстве случаев, это субъект, который занимается предпринимательской деятельностью и основными его целями являются: извлечение прибыли, защита деловой репутации на рынке, производство конкурентоспособных товаров, оказание услуг, предоставление выполненной качественной работы. Для этого ему необходима профессиональная, квалифицированная рабочая сила. Поэтому возникает необходимость проверять квалификацию, профессиональный уровень, умение исполнять работником соответствующие трудовые функции. Вместе с тем не менее важной является такая проверка и для самого работника. Она дает ему возможность не только убедиться в своей способности исполнять трудовые функции и доказать это работодателю, но и определить, соответствует ли данная работа его критериям. В юридической литературе ученые не раз обращали на это внимание. Представляется целесообразным законодателю Азербайджанской Республики предусмотреть норму, определяющую инициативу работника на установление испытания при приеме на работу.

УДК 346.26:719

И.Э. Мартыненко

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОБОРОТ АРХЕОЛОГИЧЕСКИХ АРТЕФАКТОВ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ В КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О КУЛЬТУРЕ

В 2016 г. реформировалось законодательство об охране историко-культурного наследия, связанное с принятием Кодекса Республики Беларусь о культуре (введен в действие 3 февраля 2017 г.), которое повлекло за собой изменения и в гражданском законодательстве. Прежде всего по-новому определен порядок приобретения права собственности на археологические артефакты. Данный вопрос оставался длительное время открытым для юридической науки и практики. С даты вступления в действие Кодекса о культуре вводится в Гражданский кодекс Республики Беларусь новая норма – ст. 234² «Приобретение права собственности на археологические