

с исполкомом местного Совета народных депутатов), перерыва на отдых и приема пищи, их продолжительность. Кроме того, порядок установления отдельных режимов рабочего времени предусмотрен непосредственно законодательством.

Закрепленный локальными нормами права режим рабочего времени обязателен для соблюдения всеми работниками предприятия. Исключения составляют лица, не достигшие 18 лет, кормящие матери, лица, работающие неполное рабочее время, надомники и другие категории работников, которым законодательство разрешает допускать отклонения от режима рабочего времени, предусмотренного на конкретном предприятии, в учреждении или организации.

Список литературы: 1. *Ведомости* Верховн. Совета УССР. 2. *СП СССР*. 3. *Бару М. И.* Материальные санкции в трудовом праве.— Сов. гос-во и право, 1981, № 7, с. 33—37. 4. *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР (правовое исследование). М., 1972. 272 с. 5. *Смирнов О. В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. 184 с. 6. *Бюл. Госкомтруда СССР*. 7. *Бюл. Верхов. Суда РСФСР*. 8. *Труд*. 9. *Экон. газ.*

Поступила в редколлегию 08.12.83.

В. В. Жернаков

Харьков

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ РАБОТНИКА ХАРАКТЕРУ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ

КПСС и Советское государство всегда придавали большое значение работе с кадрами. В. И. Ленин в 1922 г. писал: «первоочередная задача момента не декреты, не реорганизации, а *подбор людей; установление индивидуальной ответственности за делаемое; проверка фактической работы*» [1, т. 44, с. 369—370].

Для обеспечения максимально эффективного использования трудовых ресурсов необходимы подбор и расстановка рабочих и служащих с учетом их знаний, опыта работы, способностей и возможностей с тем, чтобы они соответствовали требованиям, необходимым для выполнения определенной работы. Решению этой задачи способствуют также правовые способы проверки деловых качеств работника, как испытание при приеме на работу и периодическая аттестация. Соответствие деловых, профессиональных качеств работника характеру поручаемой ему работы — необходимое условие рациональной расстановки кадров на предприятиях.

В современных условиях, в период интенсивного развития науки и техники неизмеримо возрастает значение личного вкла-

да каждого работника в решение задач хозяйственного и культурного строительства. Новая техника и технология не только облегчают труд, но и существенно меняют его содержание, делая его высокоэффективным. Естественно, возрастает и значение выяснения вопроса, соответствует ли трудящийся требованиям работы, которую выполняет.

Статья 11 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ст. 26 КЗоТ УССР содержат положения, в соответствии с которыми при заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Таким образом, в норме права указана цель испытания — проверка деловых качеств и результат — решение вопроса, может ли данный работник выполнять порученную ему работу на надлежащем уровне. Вывод о соответствии либо несоответствии может быть сделан администрацией предприятия лишь после выявления определенных качеств работника, которые затем сопоставляются с качествами, заложенными в трудовой функции.

В законе речь идет о соответствии работника поручаемой работе. Формулировку «проверка соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе» следует понимать как проверку соответствия деловых качеств работника качествам, необходимым для выполнения данной работы.

Вопрос о необходимых для выполнения работы качествах — центральный в институте испытания. Любая профессия, работа имеют свои особенности, и поэтому в каждом конкретном случае требования к работнику должны предъявляться с учетом этих особенностей. Однако это не исключает возможности выделения общих для всех профессий и работ критериев оценки качеств рабочего или служащего. Так, в юридической литературе высказывались мнения, что такими критериями должны являться: политический, квалификационный, моральный, психологический. В случае, когда медицинский осмотр при приеме на работу обязателен, перечень дополняется и медицинским критерием [7, с. 92].

На ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось: «...нужно правильно расставлять кадры, с тем чтобы на решающих участках стояли люди политически зрелые, компетентные» [9, 1982, № 17, с. 21]. В первую очередь такие требования предъявляются к руководителям предприятий, учреждений, организаций, ко всем инженерно-техническим работникам. В. И. Ленин придавал огромное значение подбору руководителей: «Мы пойдем себе своей дорогой, стараясь как можно осторожнее и терпеливее испытывать и распознавать настоящих организаторов, людей с трезвым умом и с практической сметкой... Только таких людей, после десятикратного испытания, надо, двигая их от простейших задач к труднейшим, выд-

вигать на ответственные посты руководителей народного труда, руководителей управления» [1, т. 36, с. 193—194].

Конституция СССР, Устав КПСС, Устав профессиональных союзов СССР закрепляют авангардную роль КПСС в жизни нашего общества [3, с. 3; 14, с. 7]. «Вооруженная марксистско-ленинским учением, Коммунистическая партия определяет генеральную перспективу развития общества, линию внутренней и внешней политики СССР, руководит великой созидательной деятельностью советского народа...» — говорится в ст. 6 Основного Закона СССР. Единство советского народа немыслимо без руководящей и направляющей силы Коммунистической партии, так же как и деятельность партии немыслима без опоры на широкие народные массы.

КПСС — партия рабочего класса, и в тесном ее единении со всеми трудящимися кроется залог успеха в решении величественных задач хозяйственного и культурного строительства. Трудящиеся широко поддерживают проводимые КПСС и политическую, и экономическую линии. Правильное понимание политики партии, претворение ее в жизнь повседневным трудом — обязанность каждого сознательного рабочего и служащего. Данная позиция находит поддержку и в законодательстве. Так, в Квалификационном справочнике должностей служащих, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР от 14 января 1969 г., в числе основных требований, предъявляемых к руководителям и специалистам, первым называется правильное понимание политики партии и настойчивое проведение ее в жизнь [8, с. 1].

К политическим качествам, подлежащим проверке в ходе испытания или аттестации, необходимо отнести правильное понимание политической линии и практической деятельности органов государственной власти и КПСС, настойчивое претворение их в жизнь, соблюдение норм партийной и государственной дисциплины. Политический критерий имеет важное значение для определения соответствия работника характеру поручаемой ему работы. В некоторых случаях (при назначении на должности руководителей, при избрании на ответственные и выборные должности) он должен быть основным в решении вопроса о соответствии.

Квалификационный критерий заключается в проверке имеющихся у работника теоретических знаний и практических навыков по данной профессии, специальности. В большинстве случаев — это главный критерий, на него в первую очередь следует ориентироваться при проверке работника, поскольку речь идет о качестве выполнения трудовой функции. Квалификационные требования детально разработаны в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, в Квалификационном справочнике должностей служащих, в квалификационных характеристиках

по профессии и квалификационному разряду, в должностных инструкциях и т. д. Требования относятся к квалификации работника, под которой, по общему правилу, понимается наличие у работника профессиональной и специальной подготовки и степень овладения работником соответствующими знаниями по профессии и специальности [6, с. 129].

При проверке уровня квалификации работника необходимо иметь в виду, что техника и технология не стоят на месте. То, что сегодня воспринимается как вполне приемлемые условия труда, завтра потребует совершенствования, поднятия на уровень передовых достижений научно-технического прогресса. Перед нашим народным хозяйством стоит задача коренного технического перевооружения, выполнение которой связано с внедрением гибких технологий, станков с числовым программным управлением, роботов, с автоматизацией управления сложными процессами производства. Осуществление этой задачи невозможно без высококвалифицированных рабочих и инженерно-технических работников. Поэтому, выясняя профессиональные качества работника, администрация должна, учитывая перспективу, испытывать его с известным «запасом прочности».

Анализ п. 7 Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, в котором говорится, что оценка деятельности работника производится с учетом обсуждения результатов работы и его деловых качеств [5, 1980, № 8, с. 25], позволил В. А. Панкину выделить в профессиональных качествах руководящих работников деловые качества и собственно профессиональные. По его мнению, к деловым качествам руководящих работников необходимо отнести организаторские и другие способности человека, характеризующие его как деятельную личность, что не исключает и его профессиональную компетентность [11, с. 28]. Соглашаясь в целом с этим тезисом, отметим, что применительно к основной массе работников нет необходимости в таком делении. Определяя соответствие работника характеру поручаемой работы, правильнее говорить в целом о деловых качествах, поскольку «деловой» значит «знающий дело, толковый, дельный» [10, с. 142]. Следовательно, деловые качества — это качества, относящиеся к профессии, специальности, квалификации, а деловой работник — это работник, обладающий специальностью, квалификацией. Хотя квалификационный критерий и является основным в оценке результатов испытания или аттестации, наличие достаточной квалификации само по себе еще не означает соответствие рабочего или служащего работе, на которую он поступает или которую он выполняет.

Немаловажное значение в характеристике личности современного работника имеют моральные, нравственные качества.

Нравственные требования носят не только социальный, но и правовой характер, поскольку, во-первых, они закреплены в законодательных актах в числе основных обязанностей рабочих и служащих [13, с. 6], во-вторых, от их соблюдения в немалой степени зависят результаты работы коллектива.

Моральный облик трудящегося предполагает честный, добросовестный труд; достойное поведение, соблюдение правил социалистического общежития; воздержание от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Эти требования вытекают из Программы КПСС [2, с. 120], они закреплены в ст. 60 Конституции СССР, в ст. 2 Основ законодательства о труде, в ст. 2, 139 КЗоТ УССР, в п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка от 20 июля 1984 г., в других нормативных актах.

Поскольку эти требования закреплены в названных законодательных актах в числе основных обязанностей рабочих и служащих, их несоблюдение в ряде случаев влечет юридические последствия в виде применения санкций. Моральный критерий должен применяться прежде всего при оценке деятельности работников, занимающих ответственные и выборные должности, руководителей, прокуроров, следователей, педагогов, воспитателей.

Действующее законодательство предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе администрации с работниками, в круг профессиональных обязанностей которых входит соблюдение моральных требований, в случае их недостойного поведения. К таким основаниям следует отнести: виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 2 ст. 41 КЗоТ УССР); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 41 КЗоТ УССР); проявление бюрократизма руководящим работником (ст. 45 КЗоТ УССР). Под недостойным поведением в данных случаях следует понимать деяния, нарушающие основные моральные нормы общества и противоречащие содержанию служебно-трудовой функции работника, и тем самым дискредитирующие служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующего круга лиц [12, с. 144]. Хотя эти основания расторжения трудового договора и касаются ограниченного круга лиц, закрепление их в законодательстве свидетельствует о важности морального критерия в характеристике личности работника.

Психологический критерий состоит в выяснении определенных качеств работника, позволяющих ему гармонично влиться в коллектив трудящихся. Необходимость выявления психологических качеств (умение находить с людьми психологический

контакт, инициативность, самообладание, чуткость, благожелательность, умение подчинить свои интересы воле коллектива и др.) во многом объясняется повышением роли трудового коллектива в жизни общества. Трудящимся не безразлично, какой работник поступает на предприятие, поскольку ему предстоит работать в данном коллективе. В настоящее время в вопросах организации производства упор делается на коллективные формы организации и стимулирования труда, которые, согласно решениям XXVI съезда КПСС, станут в одиннадцатой пятилетке основными. Бригада, для того чтобы выполнять производственные задания в условиях новой формы организации труда, должна быть крепким, сплоченным коллективом. Единство бригады как коллектива должно основываться не только на самом трудовом процессе, но и на общности интересов, взглядов, нравственных устоев, заинтересованности в выполнении производственных заданий и социалистических обязательств. От сплоченности трудового коллектива, психологической обстановки в нем во многом зависят результаты работы, состояние трудовой дисциплины.

Отсутствие у работника необходимых психологических качеств само по себе не может служить основанием для признания его несоответствующим данной работе и увольнения по данному признаку. В таком случае работник, в целях создания нормальной обстановки в коллективе, может быть перемещен для работы на другое рабочее место, а в некоторых случаях даже уволен с работы. Верховный Суд РСФСР в одном из своих решений записал: «При обоснованности предложения коллектива (совета) производственной бригады об исключении рабочего из бригады администрация перемещает его на другое рабочее место либо с его согласия переводит на другую работу; если возможности перемещения не имеется или рабочий не согласен на перевод, трудовой договор с ним расторгается по основаниям и в порядке, предусмотренном законом» [4, 1984, № 7, с. 12]. Данное решение было принято Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по делу Г., которая, работая на заводе «Штамп» им. Ванникова г. Тулы, была выведена коллективом бригады из ее состава. Эта мера была вызвана тем, что Г. грубо относилась к членам бригады, отказывалась от выполнения работы. Такое поведение отрицательно влияло на результаты труда бригады. Верховный Суд РСФСР признал обоснованным требование об исключении Г. из коллектива бригады.

Медицинский критерий в некоторых случаях является дополнительным. Он применяется в случаях, предусмотренных приказом Министра здравоохранения СССР от 30 мая 1969 г. № 400. Приказом утверждены списки производств и профессий, для работы в которых обязательны предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры в целях

профилактики профессиональных заболеваний и в целях безопасности труда; перечень медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в производства и профессии, в которых трудящиеся подвергаются периодическим медицинским осмотрам; Инструкция по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров трудящихся.

Медицинские осмотры в данных случаях должны производиться до заключения трудового договора, поскольку в приказе Минздрава говорится о медицинских противопоказаниях, препятствующих приему на работу, а не выполнению работы. Отказ работника без уважительных причин от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины; если уклонение от прохождения обязательного медицинского осмотра принимает систематический характер, администрация вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником по основаниям, указанным в п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР (п. 3 ст. 40 КЗоТ УССР) [4, 1978, № 7, с. 13]. Если состояние здоровья, препятствующее выполнению данной работы, будет выявлено в период испытания, работник увольняется как не выдержавший испытание; решающим в этом случае будет медицинский критерий. Если такое состояние здоровья будет выявлено не в период испытания или в процессе аттестации, то работник увольняется по п. 2 ст. 40 КЗоТ УССР.

При определении соответствия работника характеру порученной ему работы важен комплексный подход к оценке деловых качеств. Изложенные критерии должны применяться в совокупности, их балансировка в вопросе соответствия находится в зависимости от конкретной профессии, работы.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Программа Коммунистической партии Советского Союза. М., 1978. 144 с. 3. Устав Коммунистической партии Советского Союза. М., 1981. 64 с. 4. Бюл. Верховного Суда РСФСР. 5. Бюл. нормативных актов министерств и ведомств СССР. 6. Глоzman В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978. 184 с. 7. Законодательство о труде/Под ред. А. С. Пашкова, В. И. Семенкова, Минск, 1978. 336 с. 8. Квалификационный справочник должностей служащих. М., 1970. Ч. II. 64 с. 9. Коммунист 10. Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1981. 816 с. 11. Панкин В. А. Организационно-правовые вопросы продвижения по службе на должности руководителей.— Правоведение, 1983, № 4, с. 24—29. 12. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М., 1982. 64 с. 13. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций.— Бюл. Госкомтруда СССР, 1984, № 11. 14. Устав профессиональных союзов СССР. М., 1983. 48 с.

Поступила в редколлегию 08.12.83.