

**биться двух положительных для него судебных решений: бессрочного судебного запрета и возмещения убытков. Бессрочный судебный запрет устанавливается с целью предупреждения повторных незаконных действий. Смысл возмещения убытков состоит в том, чтобы обладатель права мог получить экономическую выгоду, которую он получил бы, если бы нарушения его права не было.**

Однако за время рассмотрения спора в суде правообладателю может быть нанесен непоправимый ущерб, поэтому указанные меры могут оказаться недостаточно эффективными. Это обуславливает необходимость применения предварительных мер. К таким оперативным мерам можно отнести орден Антона Пиллера, выяснение роли третьей стороны и промежуточные судебные запреты.

#### *Литература:*

1. Авторское право и смежные права / Авт. анализ текста и сост. И. В. Попова; Под ред. Чигира В.Ф. – Мн.: Амалфея, 1999.
2. Интеллектуальная собственность: Основные материалы: В 2-х ч.: Пер. с англ. – Новосибирск: ВО “Наука”; Сибирская изд. фирма, 1993.
3. Интеллектуальная собственность / Под ред. Чигира В.Ф. – Мн.: Амалфея, 1997.
4. Судариков С.А. Основы авторского права. – Мн.: Амалфея, 2000.

Н. Г. Шишко

### **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ**

Определение квалификации работников представляет собой динамичный процесс, включающий в себя определенные стадии: установление квалификации, повышение или понижение ее при присвоении очередного разряда, категории, а также в ходе периодических проверок, уточнение при аттестациях, переаттестациях, введении новых систем квалификации и т.п. В юридической литературе обычно идет речь о праве работника на определение своей квалификации, которым охватываются все указанные ситуации, причем специально подчеркивается, что иногда это право дополняется юридической обязанностью вступить в правоотношение по установлению уровня профессионального мастерства. На наш взгляд, правильнее рассматривать права и корреспондирующие им обязанности субъектов правоотношения по поводу определения квалификации. Следовательно, в данном случае правам одной стороны противостоят соответствующие обязанности другой и наоборот. Иными словами, если работнику предоставлено

право требовать определения своей квалификации, на нанимателя возлагается обязанность при определенных условиях и в установленном порядке осуществить такое определение. В тех случаях, когда работник юридически обязан вступить в правоотношение по установлению уровня профессионального мастерства, право требовать такого установления принадлежит нанимателю. Поэтому практически право на определение квалификации можно рассматривать дифференцированно, выделив из него право работника на установление или повышение своей квалификации и право нанимателя на ее изменение, уточнение и т.д. Возникновение же соответствующего правоотношения (по поводу присвоения квалификации, ее повышения) является стадией реализации указанных прав, ибо составляющие их содержание правомочия не могут быть осуществлены самостоятельно субъектом права. Поэтому правомочия осуществляются посредством совершения определенных действий другой стороной, с которой субъект права вступает в соответствующие правоотношения и к которой он предъявляет те или иные требования.

Нормы, регламентирующие процесс присвоения квалификации, содержатся в источниках республиканского, ведомственного и локального значения. Весьма значительную роль в регламентации процесса присвоения квалификации играют ведомственные нормы. Они сосредоточены в различных инструкциях, положениях, уставах и распространяются на работников соответствующих отраслей. Министерства и государственные комитеты на основании типовых разрабатывают и принимают отраслевые положения.

В источниках республиканского значения можно найти правила установления квалификаций работников всех основных категорий. Ими нередко устанавливается компетенция органов организаций по присвоению квалификации и контролируются другие положения республиканского значения. Локальные нормы права, связанные с регламентацией процесса определения квалификации и присвоения разрядов, классов, званий, категорий, содержатся в коллективных и индивидуальных соглашениях, в заводских положениях и т.п.

Посредством локального регулирования могут быть конкретизированы и закреплены важнейшие организационные гарантии реализации права работника на определение квалификации. Такое решение не противоречит законодательству и вполне соответствует линии, направленной на расширение прав и повышение ответственности организаций. В сфере действия трудового права можно выделить нормы, определяющие:

- а) процесс присвоения квалификаций ученикам и лицам, прошедшим переподготовку на производстве;
- б) порядок установления квалификации работников при поступлении на работу.

Важнейшими актами, регламентирующими установление начального уровня квалификации соответствующей специальности, являются Трудовой кодекс Республики Беларусь, Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, типовые и отраслевые положения о подготовке и повышении квалификации работников непосредственно на производстве. В них закреплено право на присвоение квалификации, установлена форма определения квалификации, состав и компетенция органа, устанавливающего ее, важнейшие требования, предъявляемые к работникам при присвоении им квалификации, и другие правила организации этого процесса.

Организационно-правовой формой установления квалификации лиц, закончивших обучение новой специальности или прошедших переподготовку на производстве, являются квалификационные экзамены. Они включают в себя выполнение пробных производственных работ и проверку теоретических знаний путем устного опроса в пределах требований учебной программы и соответствующей квалификационной характеристики. Органом, обладающим правом определять уровень квалификации работника (разряд, класс и т.п.), признана квалификационная комиссия. В работе квалификационной комиссии могут принимать участие наставники молодежи, представители нанимателя, общественных организаций и др.

Вопрос о присвоении впервые или очередного квалификационного звания по основной или второй профессии возникает для работников, состоящих в трудовых, ученических или по повышению квалификации правоотношениях. Звание, квалификационный разряд присваиваются квалификационной комиссией на коллективной основе. Очередной квалификационный разряд, звание присваиваются на основании результатов проверки знаний и навыков работника с учетом правила о постепенности и последовательности квалификационного роста и требований научно-технического прогресса и квалификации кадров. Условия присвоения очередного разряда или звания зависят от формы обучения (ученичество, переподготовка, повышение квалификации), отраслевой принадлежности организации и профессии, уровня квалификации (класса, категории, разряда) и других моментов. Их разнообразие, вызывая трудности на практике, позволяет ставить вопрос о систематизации подобных условий и правил в едином республиканском акте.

Качественному осуществлению определения квалификаций в процессе выполнения работниками трудовых функций способствует четкая работа специальных комиссий, социальное планирование, общественный контроль за действиями нанимателя в данной сфере. Факт реализации работником своего права на определение квалификации подтверждается по-разному: актом квалификационной комиссии, заключением компетентного должностного лица и т.д. На основании и в

соответствии с этим подтверждающим фактом издается приказ по организации о присвоении лицу квалификационного разряда, звания и изменяются трудовые, ученические или по повышению квалификации правоотношения.

Регулярная проверка квалификации работников в процессе выполнения ими трудовых функций означает уточнение степени ее соответствия уровню их профессиональной подготовленности и на этой основе – решение вопроса о сохранении или изменении квалификационного звания и дальнейшем использовании кадров. Трудовое право предусматривает следующие случаи проверки квалификации работников: периодические проверки (аттестации), эпизодические проверки (уточнение квалификации работников по направлению компетентного органа или лица), пробные проверки. Наибольшее теоретическое и практическое значение имеет первый вид проверочных действий, ибо область применения аттестации исключительно велика и продолжает расширяться. По ее итогам наступают разные правовые последствия.

Порядок определения квалификации работников с помощью аттестации будет рассмотрен нами отдельно. Установив, что отношения по определению квалификации работников являются объектом регулирования соответствующих норм трудового права, необходимо обратить внимание на соотношение закрепленных этой отраслью прав и обязанностей по присвоению квалификации с такими конституционными правами, как на труд и право на образование. Правомочия и обязанности по присвоению квалификации, наряду с иными правами и обязанностями субъектов трудового или ученического правоотношения, раскрывают содержание и определяют объем указанных конституционных прав, а также конкретизируют их, тем самым являясь факторами, определяющими получение работы определенного рода, по конкретной специальности и квалификации, с соответствующей оплатой труда или целевое назначение конкретных форм профессионально-технического обучения и т.п. Вместе с тем права и обязанности в сфере определения квалификации являются средством реализации прав на труд и на образование, обеспечивают их осуществление, выполняя, таким образом, функции юридической гарантии.

Правомочие на определение уровня теоретических знаний и профессиональных навыков возникает только у работника или ученика производственного обучения, вступившего в соответствующие правоотношения с организацией, поэтому данное конкретное субъективное право возникает на основании правового статуса и в установленных им границах.

Возникновение права на присвоение квалификации, как любого конкретного субъективного права, связывается с определенными юридическими фактами. К таким фактам следует отнести успешное завершение курса обучения, выполнение работ должного качества в соче-

тании с определенным стажем работы, подтверждение квалификационной, аттестационной комиссией или другим органом наличия необходимого уровня знаний и навыков и т.п.

Особенность реализации субъективного права на присвоение квалификации состоит в том, что оно не может быть реализовано субъектом самостоятельно, его осуществление зависит от совершения необходимых действий (проверки, зачеты, экзамены, аттестации) соответствующим органом. Поэтому данное право является относительным субъективным правом, реализуемым в конкретном, индивидуальном правоотношении. Что касается субъектов права на присвоение квалификации, то соответствующими нормами трудового законодательства в качестве обладателей указанным правомочием выделяются работники, а также лица, прошедшие подготовку в системе производственно-технического обучения.

Вступая в конкретные правоотношения по обучению, участники их приобретают целый комплекс прав и обязанностей. Так, реализация права на профессиональную подготовку или повышение квалификации в ряде случаев порождает право на установление и изменение квалификации, на получение определенных льгот и преимуществ, связанных с учебой, на предоставление работы, соответствующей полученным знаниям, на продвижение по работе. Причем в каждом случае объем таких правомочий определен действующим законодательством или договорным соглашением. Индивидуальное право на профессиональную подготовку или повышение квалификации означает право работника, не имеющего специальности или меняющего ее, пройти профессиональное обучение и получить начальный уровень квалификации соответствующей специальности. Кроме того, работник имеет право на приобретение за счет нанимателя более высокого уровня знаний, приемов и навыков для выполнения трудовых функций по имеющейся или смежной (второй) специальности.

Необходимо иметь в виду, что право на повышение квалификации является именно правом совершать определенные действия и требовать соответствующего поведения от обязанных органов и должностных лиц. К юридическим гарантиям реализации данного права на присвоение квалификации относятся, прежде всего, закрепленные законодательством правила определения квалификации: установление ее на основе объективных показателей с учетом единых требований по родственным профессиям, порядок обращения заинтересованного лица в соответствующий орган, порядок формирования и деятельности органов, определяющих уровень квалификации, закрепление присвоенной квалификации в соответствующем документе. Гарантия права на присвоение квалификации способствует его реализации посредством определения соответствующих обязанностей в указанной сфере другой стороны, установления пределов ее правомерных действий.