

дает отказываться от приоритета первоначальных доказательств в классическом их понимании и способствует поиску новых путей исследования доказательств. Однако внедрение в судопроизводство электронной формы рассмотрения дел не должно дифференцировать принцип непосредственности в зависимости от классической гражданской процессуальной формы и формы электронной. Основная цель деятельности суда должна быть направлена на установление действительных обстоятельств дела и защиту прав и интересов сторон.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ И УЧЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ: РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

А. В. Зенькова, Белорусский государственный университет

9 декабря 1994 г. в Москве было подписано Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда, в состав участников которого входит и Республика Беларусь, и Российская Федерация (далее – РФ), в котором в числе основных направлений деятельности стран в области охраны труда предусматривается совершенствование порядка расследования и учета профессиональных заболеваний.

Вопросы расследования и учета профессиональных заболеваний в Республике Беларусь регулируются Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 (далее – Правила). В России порядок расследования профессиональных заболеваний регулируется отдельным Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 (далее – Положение).

Анализ трудового законодательства Республики Беларусь позволил нам выявить недостатки правового регулирования расследования и учета профессиональных заболеваний и предложить пути их устранения:

1. Включить в Правила определения понятий «профессиональное заболевание», связав его с местом и временем наступления заболевания, и «акт о случае профессионального заболевания».
2. Разграничить понятия «острое» и «хроническое профессиональное заболевание» и в зависимости от этого определить порядок их расследования.
3. Возложить на нанимателя обязанность организовать расследование обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания у работника с установлением ответственности за ее невыполнение.

4. Признать обязательным участие в комиссии по расследованию профессионального заболевания специалиста по охране труда во всех случаях их обнаружения.

5. Закрепить необходимость включения в состав комиссии по расследованию представителя организации, направившей работника к другому нанимателю.

6. Закрепить возможность составления акта о профессиональном заболевании всеми членами комиссии, а не только одним ее представителем (врачом-гигиенистом).

По нашему мнению, законодательство РФ в части регулирования расследования и учета профессиональных заболеваний имеет отдельные недостатки: в Положении не определены крайние сроки расследования заболеваний по их видам (острые, хроническое), а указан только срок образования комиссии нанимателем, что может негативно отразиться на качестве и сроках расследования; в состав комиссии по расследованию не входит страховщик, что не отвечает как его интересам в части выплаты страхового возмещения, так и интересам потерпевшего; не закреплена обязанность работодателя обеспечивать систематическое проведение анализа причин профессиональных заболеваний на производстве, рассмотрение их в коллективах работников, разработку и осуществление мероприятий по профилактике профессиональной заболеваемости.

В целях унификации правового регулирования в данной сфере как Беларуси, так и России следует закрепить норму о расследовании профессионального заболевания либо по месту его возникновения (а не по месту обнаружения), либо в обоих местах объединенной комиссией для обеспечения полноты раскрытия обстоятельств произошедшего.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА СОВЕРШЕНИЕ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА, НЕСОВМЕСТИМОГО С ПРОДОЛЖЕНИЕМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ

Ю. М. Савкина, Белорусский государственный университет

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, является одним из оснований для прекращения трудового договора, предусмотренным п. 3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Для увольнения работника по данному основанию необходимо соблюдение следующих условий:

1) основная трудовая обязанность работника – выполнение воспитательных функций;

2) совершенный проступок должен быть аморальным, т. е. не соответствовать принципам морали и нравственности;