

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БАРАНОВИЧСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОДРУЖЕСТВО НАУК. БАРАНОВИЧИ-2006

МАТЕРИАЛЫ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

27 апреля 2006 г.
г. Барановичи, Беларусь

Барановичи 2006

УДК 001
ББК 72
С57

Печатается по решению учебно-методического совета Учреждения образования «Барановичский государственный университет» (протокол № 1 от 21.09.2006 г.)

Рецензенты:

Ю.В. Пелех, кандидат педагогических наук, профессор,
докторант Института высшего образования АПН Украины;

В.М. Трепачко, кандидат технических наук, доцент,
начальник отдела послевузовского образования УО БНТУ;

В.А. Хмельницкий, кандидат экономических наук, доцент,
проректор по научной работе УО БГЭУ

Редакционная коллегия:

В.В. Таруц (*главный редактор*), В.Ф. Барышников, Е.И. Белая, И.Д. Высотенко, Г.В. Гулевич,
В.И. Денищик, З.Н. Козлова, З.И. Корзун, А.Р. Коршун, О.М. Куницкая, Д.А. Лабоцкий,
О.И. Наранович, А.В. Никишова, С.И. Русан, С.К. Рындевич, О.Н. Солтан, Д.А. Ционенко

Содружество наук. Барановичи-2006: материалы науч.-практ. студ. конф., Барановичи, 27 апреля 2006 г. / редкол.: В.В. Таруц (гл. ред.) [и др.] – Барановичи: БарГУ, 2006. – 370 с. – 50 экз. – ISBN 985-498-054-5

В сборнике представлены статьи участников студенческой научно-практической конференции «Содружество наук. Барановичи-2006», посвященные актуальным проблемам педагогики, экономики, инженерных и юридических наук.

УДК 001
ББК 72

ISBN 985-498-054-5

© Коллектив авторов, 2006
© УО БарГУ, 2006

Гутырчик А.В. «Золотая акция» как один из инструментов государственного регулирования общественных отношений в Республике Беларусь.....	328
Дубинец Л.И. Недобросовестная конкуренция в Республике Беларусь.....	329
Жодик В.П. К вопросу о позитивной юридической ответственности.....	331
Иванкович А.М. Существование и взаимодействие правовых систем в условиях правовой конвергенции.....	332
Иванюк А.А. К проблеме правового регулирования порядка проведения тендерных торгов.....	334
Маньковская В.Г. Обеспечение трудовой дисциплины: теория и практика белорусского законодательства.....	335
Миронова Н.Ф. Некоторые проблемные вопросы правового регулирования лицензирования предпринимательской деятельности.....	339
Наливайко Е.Л. К вопросу о системном подходе к праву.....	337
Петрова А.С. Защита товарного знака как объекта интеллектуальной собственности.....	341
Петрукович О.М. SOS-Детская деревня как инновационная форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения.....	343
Сахон О.А. Наказание несовершеннолетних в уголовном праве Республики Беларусь.....	344
Шевченко П.И. Основные предпосылки и закономерности возникновения бирж в мировой торговле... ..	347
Шевченко П.И., Яковчик Я.А. К вопросу об обратной силе действия авторско-правовых норм в национальном и международном законодательстве.....	348
15. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ И ОБОРУДОВАНИЯ В МАШИНОСТРОЕНИИ.....	350
Бычко А.Н. Усовершенствование штангового транспортера для уборки стружки.....	350
Гончарик Д.В. Магнитная система для магнитно-электрического шлифования.....	351
Лагунович П.Г. Анализ схем приводов штанговых конвейеров.....	352
Лосяков Д.А. Основные направления совершенствования разверток для обработки точных отверстий.....	353
Майоров С.А. Методика исследования влияния режимов магнитно-электрического шлифования при обработке упрочненных поверхностей.....	353
Михальчик Ю.А. Проектирование станочного приспособления с механизированным приводом для закрепления и обработки детали.....	354
Панфило А.В. Водный луч и перспектива его применения в технологии машиностроения.....	355
Струков М.Г. Термические циклы на поверхности обработки при магнитно-электрическом шлифовании.....	356
Ходор Т.В. Магнитно-абразивная обработка мелко модульных зубчатых колес.....	357
Черепанов А.С. Возможность использования биостанций в Республике Беларусь.....	358
Шимчик В.В. Организация подачи инструмента с центрального склада на станки.....	360
Шимчик В.В. Измельчение металлических отходов в виде стружки для повторного использования....	361

Непосредственно для эффективной деятельности проведения закупок Комиссии целесообразно разработать в каждой организации-заказчике собственное положение о тендерной комиссии и регламент ее деятельности, поскольку официальные нормативные акты содержат лишь основные (рамочные) правила работы тендерных комиссий, оставляя без рассмотрения десятки важных, но неурегулированных вопросов, например:

- перечень лиц, ответственных за подготовку документов, представляемых на заседание комиссии, и формирование повестки заседания;
- организацию заседаний и оформление протокола;
- сроки подготовки необходимых документов, проведения заседаний и публикации информации о закупках;
- перечень вопросов, подлежащих обязательному рассмотрению комиссией на первом, втором и последующих заседаниях;
- порядок рассмотрения представленных предложений, сравнения характеристик, передачи предложений на дополнительное изучение специалистам;
- порядок отражения в протоколе заседания комиссии результатов голосования;
- перечень обязательных сведений, которые должны содержаться в протоколе заседания;
- перечень лиц, подписывающих протокол заседания тендерной комиссии;
- срок передачи протокола на утверждение руководителю или уполномоченному им работнику, если в соответствии с решением заказчика протокол подлежит такому утверждению;
- порядок регистрации документов, рассматриваемых и оформляемых тендерной комиссией;
- перечень документов, передаваемых на хранение по окончании процедуры тендера;
- порядок и способ хранения документов.

Литература

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 мая 2003 г. № 652 (в ред. постановлений Совмина от 14.09.2004 г. № 1138, от 03.03.2005 г. № 235, от 04.08.2005 г. № 864, от 29.12.2005 г. № 1567).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БЕЛОРУССКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В.Г. Маньковская

Научный руководитель: О.Н. Людвигевич

В национальном законодательстве вопросам трудовой дисциплины посвящены гл. 13 и 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК): «Трудовая дисциплина» и «Дисциплинарная ответственность».

Под трудовой дисциплиной как институтом трудового права следует понимать совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и нанимателя, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей [1].

В демократическом обществе отношения между работниками в процессе труда строятся на доверии к человеку, всемерно повышается его инициатива, творчество и, в свою очередь, не снимается ответственность работников, участвующих в трудовом процессе, за порученное дело, т.к. практика реализации норм трудового права свидетельствует о достаточно большом количестве фактов нарушения дисциплины, неисполнения возложенных на работников обязанностей. Важным аспектом содержания трудовой дисциплины является также установленное Конституцией Республики Беларусь принципиальное положение не только о равенстве прав работников, участвующих в трудовом процессе, но и о равенстве их обязанностей.

В целях обеспечения надлежащей трудовой дисциплины на предприятии, в учреждении, организации используются различные средства воздействия на поведение работников и применяются методы, способствующие поддержанию необходимого уровня внутреннего распорядка. В числе других выделяют два наиболее характерных метода укрепления трудовой дисциплины: убеждение и принуждение.

Трудовая дисциплина на предприятии, организации, учреждении регулируется локальными нормативными актами:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) штатным расписанием;
- 3) должностными инструкциями работников;
- 4) графиками работ (сменности);
- 5) графиками отпусков;
- 6) положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- 7) коллективными договорами, соглашениями;
- 8) другими локальными нормативными актами по вопросам труда [3].

Важным фактором, влияющим на обеспечение трудовой дисциплины, является комплекс мер, направленных на поощрение за труд. Законодательством о труде Республики Беларусь не предусмотрен конкретный

перечень мер поощрения, которые могут быть применены за образцовое выполнение трудовых обязанностей. Поэтому коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), уставами и положениями о дисциплине и другими локальными нормативными актами могут быть предусмотрены конкретные меры поощрений, в том числе и материальные. Этими же актами могут вводиться и свои почетные звания, действующие в данной организации.

При установлении видов поощрений ориентиром могут служить те виды поощрений, которые закреплены в п. 2а Типовых ПВТР. К ним относятся: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством по инициативе нанимателя или ходатайству трудового коллектива работник может быть представлен к государственной награде [1].

В случаях же, когда работник не справляется с возложенными на него обязанностями, допускает противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, возникает вопрос о совершении им дисциплинарного проступка. ТК предусматривает процедуру применения мер дисциплинарного взыскания, которое регулируется гл. 14 «Дисциплинарная ответственность работников».

Вместе с тем следует отметить, что ТК не содержит определения понятия «дисциплинарная ответственность». На наш взгляд, под этим термином следует понимать применение дисциплинарного взыскания и(или) иных мер правового воздействия к нарушителям трудовой дисциплины администрацией предприятия или учреждения, где трудится работник, или вышестоящим в порядке подчиненности органом [2]. С целью единообразного понимания и применения указанного термина следует закрепить его на законодательном уровне.

В качестве дисциплинарного взыскания могут применяться следующие меры:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42) [3].

Порядок применения дисциплинарного взыскания регламентирован ст. 199 ТК. Его алгоритм состоит из следующих элементов:

- 1) востребование нанимателем письменного объяснения работника (отказ работника оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей);
- 2) дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением нанимателя);
- 3) работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом о дисциплинарном взыскании в течение пяти дней с момента подписания этого приказа руководителем;
- 4) работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и(или) пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о нарушении стало известно лицу, которому виновный непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня нарушения ТК. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу [3].

При применении сроков, предусмотренных ТК для привлечения работников к дисциплинарной ответственности, в том числе и увольнения по п. 8 ст. 42 ТК, возникает еще одна серьезная проблема. Совершение работником по месту работы хищения имущества нанимателя должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Начало месячного срока, в течение которого наниматель может уволить работника, совершившего такое хищение, связывается, как уже отмечалось выше, со вступлением в силу приговора суда или постановлением компетентного органа. В силу несвоевременного направления копии приговора или постановления нанимателю, он зачастую лишается возможности уволить виновного. Устранению подобных ситуаций могло бы способствовать законодательное закрепление срока, в течение которого наниматель должен получить копии приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. При этом исчисление месячного срока следовало бы начинать именно с момента получения указанных документов.

Несмотря на то, что белорусское законодательство достаточно четко регламентирует вопросы, связанные с трудовой дисциплиной, определяет перечень локальных нормативных актов, наблюдается сохранение практики нарушений как со стороны работников, так и со стороны нанимателей (должностные лица не всегда считают нужным затребовать письменное объяснение от нарушителя трудовой дисциплины и дать объективную оценку совершенному нарушению и личности правонарушителя, объявленное в приказе взыскание не всегда сообщается под роспись работнику, иногда применяется два дисциплинарных взыскания за один проступок или несущественная мера дисциплинарных взысканий и т.д.).

С целью повышения дисциплины труда и предупреждения нарушений законодательства о дисциплинарной ответственности работника считаем целесообразным повышать правовую компетентность нанимателя и работника (т.е. владение совокупностью правовых знаний, умений, навыков, позволяющих знать и исполнять свои обязанности; организовывать работу и строить взаимоотношения с окружающими на основании

знания национального законодательства) путем включения «Основ трудового права» в программу повышения квалификации руководящего состава и других категорий работников, ведения открытых рубрик по проблемам трудового права, в частности, дисциплинарной ответственности, в печатных СМИ (комментарии специалистов, ответы юристов-практиков на волнующие общество юридические вопросы) [4].

Литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу / под общ. ред. Г.А. Василевича.– 3-е изд., перераб. и доп.– Мн.: Амалфей, 2005.– 1136 с.
2. Словарь современных экономических и правовых терминов / автор-сост. В.Н. Шимов [и др.]; под ред. В.Н. Шимова и В.С. Каменикова.– Мн.: Амалфей, 2002.– 816 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь.– Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 1999.– 192 с.
4. Формирование нравственной компетентности учащихся: учеб.-метод. пособие / Е.Т. Земнова.– Мн.: БГПУ, 2005.– 40 с.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЛИЦЕНЗИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.Ф. Миронова

Научный руководитель: О.М. Куницкая