

и предотвращению наступления тяжких последствий для физического и психологического здоровья ребенка» [7]. Вышеизложенное обуславливает необходимость проведения системного комплексного исследования зарубежного опыта уголовной ответственности за обращение порнографических материалов или предметов порнографического характера с изображением несовершеннолетнего, а также проведение эмпирического исследования социальной обусловленности введения уголовной ответственности за приобретение и коллекционирование порнографии с изображением несовершеннолетнего в законодательстве Республики Беларусь.

Список цитируемых источников

1. Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mvd.gov.by/imgmvd/ptl2017/deti.doc>. - Дата доступа: 23.10.2018.
2. Принимаемые в Республике Беларусь меры по противодействию распространению порнографии и педофилии // Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=76563>. - Дата доступа: 23.10.2018.
3. Уголовный кодекс Австрии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://crimpravo.ru/codecs/avstria/2.doc>. — Дата доступа: 23.10.2018.
4. Уголовный кодекс Федеративной Республики Германии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://crimpravo.ru/codecs/germany/2.doc>. - Дата доступа: 23.10.2018.
5. Уголовный кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://crimpravo.ru/codecs/litva/2.doc>. — Дата доступа: 23.10.2018.
6. Боровик, П. Л. Аспекты проблемы криминализации приобретения и сбыта порнографической продукции с изображением несовершеннолетних / П. Л. Боровик // Вестн. Полоцкого гос. ун-та. Сер. D, Экономика и юридические науки. — 2012. — № 6. — С. 200—204.
7. Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=5421>. — Дата доступа: 23.10.2018.

УДК 349.227

С. А. Ворошкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ХИЩЕНИЕ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ

Введение. Свободная реализация прав на труд является одним из способов обеспечения достойной жизни человека. В то же время, право нанимателя на увольнение работника преследует цель защиты его экономического интереса. В свою очередь, защищая экономические интересы нанимателя, законодатель жестко ограничивает данное право исчерпывающим перечнем случаев, когда прекращение трудового договора по инициативе нанимателя допускается и является обязанностью нанимателя выполнить установленный законом порядок увольнения.

Основная часть. Законодательство о труде предусматривает меры реагирования в случае совершения работником хищения имущества нанимателя, в частности, увольнение работника за указанные действия по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). В юридической литературе нет единого мнения среди ученых и практиков относительно правила применения сроков для привлечения работников к дисциплинарной ответственности по названному основанию.

В соответствии с ч. 1 примечания к главе 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь «хищение — это умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или использования компьютерной техники» [1].

Так, по мнению А. А. Галаганова, хищением следует считать «совершенное с корыстной целью противоправное тайное или открытое завладение чужим имуществом в пользу виновного или других лиц, причинившее ущерб собственнику или владельцу этого имущества» [2, с. 7]. Считаем правильным согласиться с позицией автора.

На наш взгляд, под имуществом нанимателя необходимо понимать имущество, которое принадлежит ему на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления, а также находится у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами (например, в силу договора купли-продажи). Как отмечает А. М. Соколовская, «хищение, как правило, предполагает совершение виновных действий, в результате которых имущество выходит из владения организации, а законный владелец теряет фактическую возможность распоряжаться им» [3, с. 76].

Объективным представляется мнение К. И. Кеник, которая считает, что «если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящееся на территории его предприятия, а также имущества, принадлежащего гражданам, то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК [4, с. 171—172]. Однако Г. А. Василевич полагает, что «допустимо прекращение трудового договора с виновным лицом по п. 8 ст. 42 ТК за совершение им хищения личного имущества граждан, сданного предприятию, учреждению, организации на хранение либо с иной целью» [5, с. 57].

Отметим, что факт увольнения работника за хищение имущества нанимателя имеет свои особенности. В частности, согласно ТК, сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для

увольнения работника. Факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены уполномоченными на это органами. Нанимателю необходимо учитывать, что составление протокола по делу об административном правонарушении или ведение органом уголовного преследования, не является основанием для увольнения работника с работы. Увольнение работника следует производить только при наличии вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В подтверждение факта хищения нанимателем должны быть представлены надлежащим образом заверенные копия приговора об осуждении истца за хищение или постановление компетентного органа о наложении на него за это административного взыскания.

Некоторые правоведы утверждают, что «увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является правом нанимателя в том случае, если наказание, назначенное вступившим в законную силу приговором суда, не препятствует дальнейшему осуществлению работником своих трудовых обязанностей» [6, с. 239].

Важным обстоятельством является то, что «подача работником, совершившим хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по желанию работника не лишает нанимателя права расторгнуть с ним трудовой договор по п. 8 ст. 42 ТК» [7, с. 197]. Как отмечает Е. А. Ершова, «если работник совершает хищение не по месту работы, а у иных физических или юридических лиц, то он не может быть за данное хищение привлечен по месту работы к дисциплинарной ответственности» [8, с. 115].

Расторжение с работником трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК признается увольнением по инициативе нанимателя, в связи с чем нанимателю следует помнить, что увольнение работника по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности не допускается (ч. 2 ст. 43 ТК) [9]. Кроме того, расторжение трудового договора с работником по данному основанию производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза, или, в случаях, предусмотренных коллективным договором, с предварительного согласия профсоюза.

Поскольку увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, то оно может быть наложено на работника при наличии трех условий: 1) если не выполнена трудовая обязанность работника; 2) если действие или бездействие работника является противоправным; 3) если противоправное действие является одновременно виновным.

Особое внимание целесообразно уделить порядку привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В частности, согласно ст. 199 ТК, «до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника» [9].

В случае отказа работника от дачи объяснения оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. Приказ нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Думается, указанный срок для более быстрого урегулирования вопросов, связанных с процедурой применения дисциплинарных взысканий, необходимо сократить. Отказ работника от ознакомления с приказом также оформляется актом с указанием присутствующих свидетелей.

По делам об увольнении с работы работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Актуальным является вопрос начала исчисления срока для увольнения работника по рассматриваемому основанию. О. Н. Людвигевич считает, что «ввиду несвоевременного направления копии приговора или постановления нанимателю, он зачастую лишается возможности уволить виновного работника. Автор подчеркивает, что устранению подобных ситуаций могло бы способствовать законодательное закрепление срока, в течение которого наниматель должен получить копию приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. При этом исчисление месячного срока, предусмотренного для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, следовало бы начинать именно с момента получения указанных документов» [10, с. 14]. Считаем мнение правоведа наиболее рациональным при решении вопроса на практике.

Таким образом, расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, поэтому нанимателя обязан четко соблюдать порядок и условия применения дисциплинарных взысканий, в том числе, сроки их наложения.

Заключение. На основании проведенного исследования считаем необходимым сформулировать следующие выводы и предложить внести в ТК некоторые дополнения:

1. Законодательство о труде Республики Беларусь не содержит понятия «имущество» нанимателя. Полагаем, что при выявлении такого преступления, как хищение, необходимо правильно определить, что относится к имуществу нанимателя.

На наш взгляд, целесообразно дополнить ТК нормой следующего содержания: «Имуществом нанимателя признается имущество, которое принадлежит ему на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления, а также находится у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами».

2. Считаем необходимым изменение срока ознакомления с приказом нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания и предлагаем изложить ч. 5 ст. 199 ТК в следующей редакции: «Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в трехдневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске».

Список цитируемых источников

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 131-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 28.07.2018. — 2/2569.
2. *Галаганов, А. А.* Уголовно-правовая характеристика способов совершения хищений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / А. А. Галаганов. — Омск, 2011. — 19 с.
3. *Соколовская, А. М.* Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 трудового кодекса Республики Беларусь / А. М. Соколовская // Отдел кадров. — 2003. — № 7. — С. 76—79.
4. *Кеник, К. И.* Трудовой договор : прак. пособие / К. И. Кеник. — Минск : Молодежное научное общество, 2002. — 224 с.
5. *Василевич, Г. А.* Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. — Минск : Тесей, 2001. — 72 с.
6. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. — 2-е изд. — Минск : Амалфея, 2002. — 672 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И. С. Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. — Минск : Амалфея, 2000. — 1072 с.
8. *Ершова, Е. А.* Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Ершова. — Москва, 1998. — 148 л.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 124-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 25.07.2018. — 2/2562.
10. *Людвигевич, О. Н.* Дисциплинарная ответственность: теоретические и практические аспекты / О. Н. Людвигевич // Вести института современных знаний. — 2007. — № 1. — С. 12—14.

УДК 657.47: 338.436

А. В. Врублевская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Реформирование экономических отношений в Республике Беларусь, внедрение рыночных механизмов, разные формы собственности потребовали внесения изменений в национальную систему бухгалтерского учета и отчетности как необходимое условие получения достоверной информации для принятия обоснованных решений, выбора надежных хозяйственных партнеров и устранения повышенного риска деятельности.

Необходимость ведения управленческого учета в организациях в последние годы постоянно возрастает. Особенно большие размеры некоторых предприятий делают невозможным своевременное и рациональное решение текущих и перспективных задач, требуют систематизации, обобщения и консолидации параметров функционирования организаций в целом, отдельных их бизнес-направлений или относительно самостоятельных подразделений. В таких условиях существенно помогает система управленческого учета, которая при надлежащем уровне разработки и внедрения способна в любой момент отобразить наиболее значимые или необходимые на данный момент показатели для руководящего состава организации. Используя данные управленческой отчетности можно обеспечить своевременность расчетов с поставщиками и покупателями, определить необходимое количество средств в нужное время, оценить условия, в которых формируется себестоимость продукции, и разрабатывать необходимые мероприятия по ее рационализации за счет корректировки соответствующих статей затрат [1].

Основная часть. Информация управленческого учета — это финансовые и операционные данные: о видах деятельности и процессах, осуществляемых в организации, функционировании ее структурных подразделений, выпускаемых ею продуктах и услугах, клиентах организации.

Информация управленческого учета может быть: количественной (связанной с цифрами, как, например, документация по товарным запасам, управленческие отчеты и т. д.); качественной (информация нефинансового характера, которая дополняет картину, привлекая внимание руководства к соответствующим проблемам, не имеющим денежного выражения).

Для того чтобы управленческую информацию можно было эффективно использовать, она должна отвечать некоторым определенным критериям: 1) краткость (информация должна быть четкой, не содержать ничего лишнего); 2) точность (пользователь должен быть уверен, что информация не содержит ошибок или пропусков, она должна быть свободна от любых подтасовок); 3) оперативность (информация должна быть готова к тому времени, когда она необходима); 4) сопоставимость (информация должна быть сопоставимой по времени и по отделам/подразделениям); 5) целесообразность (информация должна подходить для той цели, для которой она подготовлена); 6) рентабельность (подготовка информации не должна стоить больше, чем выгоды от ее использования); 7) адресность (информация должна быть доведена до ответственного исполнителя; при этом следует соблюдать конфиденциальность) [2].

Однако, на практике получаемая информация не всегда соответствует вышеизложенным требованиям. В результате возникает множество противоречий и ошибок при принятии управленческих решений.

Система управленческого учета выступает как важный инструмент информационного обеспечения финансового менеджмента, который призван обеспечить координацию, взаимодействие и согласованность отдельных элементов управления для достижения стратегических целей. Это возможно лишь при правильной