

При изучении локальных нормативных документов на сайте одной из крупных сетей «квестов» в России «iLocked» нами установлено, что в Правилах бронирования в обязанность организатора указываются три пункта: - принятие необходимых мер безопасности и неразглашения персональных данных; - самостоятельное урегулирование конфликтов и принятие претензий клиента; - предоставление надлежащей информации об услуге. Меры по контролю граждан по возрастному критерию не указаны.

Однако, например, правила для кинотеатров включают пункт об отказе в продаже билетов лицам, не достигшим определенного возраста, соответствующего маркировке продукции, при этом за администрацией закрепляется право потребовать предъявить документ, удостоверяющий личность покупателя при необходимости установить возраст.

Это приводит к выводу, что «квесты» – остаются той услугой, маркировкой которой занимаются сами организаторы – юридические лица и индивидуальные предприниматели. Какой именно из органов контроля должен обеспечивать информационную безопасность несовершеннолетних в подобных игровых формах и насколько целесообразно включать в сферу надзора такую деятельность органам прокуратуры, остается законодательно неурегулированным.

**Заключение.** При выявлении нарушений органами прокуратуры необходимо привлекать специалиста, способного дать объективную оценку в том случае, если категория информационной продукции не установлена. Представляется, что при предъявлении заявлений в суд прокурорами должны прилагаться заключения специалиста, либо подробное обоснование прокурора об определении информации в качестве вредоносной. В этом случае будет возможность представить допустимые, достаточные, достоверные и относимые доказательства без процедуры проведения экспертизы для оперативного реагирования на нарушения.

На основании приведенного примера, прокурору необходимо давать оценку бездействия не только юридических лиц и предпринимателей, но и органов контроля, обязанных регулировать данную сферу.

Также органы контроля, правоохранительные органы и органы прокуратуры действуют в целях обеспечения безопасности всех несовершеннолетних, при этом не учитывают индивидуальное восприятие такой информации конкретным несовершеннолетним. В соответствии со статьей 63 Семейного кодекса Российской Федерации именно на родителей возлагается обязанность заботы о здоровье, физическом, психическом, нравственном и духовном развитии несовершеннолетнего, и именно они несут ответственность за воспитание ребенка. Следовательно, необходимо родителям оберегать своих детей от вредоносной информации, иначе они будут привлечены за недолжное воспитание по статье 5.35 КоАП и в том случае, если негативные для ребенка последствия, перечисленные выше, не наступили.

## ПРОГУЛ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Татарова И.В.*

*студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Михайлова О.П., ст. преподаватель*

Вступая в трудовые отношения с нанимателем работник, обязуется надлежаще выполнять свои обязанности и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. Однако работник не всегда должным образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности, что приводит к расторжению трудового договора в связи с виновными действиями работника. Прогул – это одно из грубых нарушений трудовой дисциплины, который сочетает в себе все признаки дисциплинарного проступка, но наниматель имеет полное право не увольнять работника, а применить другую меру дисциплинарного взыскания.

Цель данного исследования – комплексный анализ основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя за виновное действие работника в виде прогула.

**Материал и методы.** Материалом исследования послужили Трудовой кодекс Республики Беларусь, постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Для достижения поставленной в работе цели использовались такие методы как формально-юридический, методы структурно-функционального анализа и синтеза.

**Результаты и их обсуждение.** В соответствии с п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РБ «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» наниматель правомочен расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником за прогул в случае отсутствия работника без уважительных причин в течение всего рабочего дня или отсутствия более трех часов как непрерывно, так и суммарно на работе [2].

Трудовым законодательством Республики Беларусь не установлен перечень уважительных причин неявки на работу. Как правило, этот вопрос решается в каждом определенном случае нанимателем исходя из принципа разумности, а при появлении противоречий – судом. Однако, как показывает практика, к уважительным причинам отсутствия на работе относят:

- 1) болезнь самого работника (факт болезни должен быть официально подтвержден наличием справки либо другими средствами доказывания) и (или) уход за заболевшим членом семьи;
- 2) временная приостановка работы или отмена транспортных рейсов городского транспорта, а также авария;
- 3) отсутствие на работе с разрешения нанимателя или лиц его заменяющих (оформлено документально);
- 4) выполнение другой работы по заданию соответствующего руководителя;
- 5) стихийное бедствие [4].

Увольнение по данному основанию имеет свои особенности, поскольку велика роль профсоюза. Если профсоюз обнаружил нарушения со стороны нанимателя, то дает отказ нанимателю на увольнение работника или письменно запрашивает ликвидацию нарушений, о которых стало известно. Следует отметить, что доказывание факта совершения прогула лежит на нанимателе. В свою очередь работник подтверждает существование уважительных причин невыхода на работу. Поэтому каждый субъект трудовых отношений обязан засвидетельствовать факты по обстоятельству дела.

Проанализируем алгоритм действий специалиста по кадрам при расторжении трудового договора с работником за прогул:

- 1) определяем факт совершения прогула на основании докладной записки, акта об отсутствии работника на рабочем месте и др.
- 2) устанавливаем причину отсутствия работника на месте работы и истребуем письменное разъяснение об отсутствии, в случае отклонения доказываем данный факт соответствующим актом.
- 3) уведомляем профсоюз в письменной форме в течение двух недель до увольнения, в котором состоит работник. В случае несоблюдения нанимателю следует выплатить средний заработок, за время вынужденного прогула.
- 4) издаем приказ об увольнении за прогул без уважительных причин, где промульгируем мотив для применения такого взыскания.
- 5) в течение пяти дней ознакомливаем работника с приказом под роспись. При отказе составляем соответствующий акт.
- 6) далее в трудовую книжку в соответствующую строку вносим отметку об увольнении.
- 7) в личную карточку работника добавляем запись об увольнении. Основанием уведомления работника с записью в трудовой книжке является подпись в личной карточке.
- 8) выдаем трудовую книжку и производим окончательный расчет в последний рабочий день [3].

Для привлечения к ответственности за прогул действуют общеустановленные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности: один месяц со дня обнаружения проступка и шесть месяцев со дня его совершения. Как правило, исключение составляет время болезни работника или пребывания его в отпуске [1].

Наниматель очень часто на практике полагает, что день, когда о прогуле стало известно и является днем его обнаружения. Данное положение является фальшивым, поскольку законодатель четко определил, что день, когда о проступке стало известно руководителю и является моментом обнаружения дисциплинарного проступка, которому работник подчинен.

В большинстве случаев, совершение прогула и день его фиксации идентичны. Они могут не соответствовать, в случае если, наниматель не может контролировать место пребывания работника, например, в командировке. В этом случае следует конкретно определить момент, когда о прогуле стало известно.

С целью улучшения законодательства на наш взгляд было бы целесообразно:

- 1) необходимость пролонгации того времени, которое было затрачено на обращение в комиссию по трудовым спорам и подачи заявления в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
- 2) закрепить обязанность нанимателя согласовывать с трудовым коллективом план мероприятий по привлечению к работникам мер дисциплинарного взыскания;
- 3) необходимость толкования норм по вопросам законодательства о труде.

**Заключение.** Сможет ли наниматель защитить себя? Сможет, если будет строго соблюдать предписание закона при увольнении работника. Это позволит защитить себя в случае обжалования изданного им приказа в суде.

#### Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З в ред. Закона Республики Беларусь от 13 ноября 2017 г. № 68-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Национальный Центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2018.
2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Национальный Центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2018.
3. Волохович, С. Алгоритм увольнения работников за неоднократное увольнение трудовых обязанностей / С. Волохович // Я – специалист по кадрам. – 2011. – № 14.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Дикта, 2011. – 1200 с.