

Ключевые слова: увольнение, работники, права работодателя, ошибки работодателей, Трудовой кодекс.

DISMISSAL OF EMPLOYEES: EMPLOYERS' RIGHTS AND MISTAKES

S. N. Pivovar

Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus

Scientific supervisor N. K. Landova

This article explores the rights and responsibilities of employers when dismissing employees in the Republic of Belarus, as well as common mistakes that may lead to legal and financial consequences. The discussion includes grounds for dismissal, accounting aspects, and recommendations for compliance with labor legislation.

Keywords: dismissal, employees, employer's rights, employer's mistakes, Labor Code.

Увольнение работников – одна из самых сложных и ответственных процедур в сфере трудовых отношений. Ошибки, допущенные работодателем при расторжении трудового договора, могут привести к серьезным правовым последствиям, включая судебные разбирательства, восстановление сотрудника в должности и выплату компенсаций.

Процесс увольнения работников в Республике Беларусь строго регулируется законодательством и требует от работодателя соблюдения установленной процедуры. Любые ошибки или нарушения в этом процессе могут повлечь за собой серьезные юридические последствия, включая судебные разбирательства, восстановление сотрудника на работе, материальные санкции и ухудшение репутации организации.

В Республике Беларусь порядок увольнения регламентируется Трудовым кодексом, который определяет четкие основания и порядок увольнения, включая прекращение трудового договора по инициативе работника, работодателя или по соглашению сторон. Однако на практике встречаются ситуации, когда работодатели допускают ошибки: увольняют сотрудников без законных оснований, нарушают сроки уведомления, неправильно оформляют документы или не выплачивают положенные компенсации.

Существуют определенные операции, которые должны быть точно отражены в бухгалтерской документации, чтобы избежать штрафов, проблем с налоговыми органами и не нарушить права работников, при увольнении сотрудников:

1. *Начисление заработной платы:* когда работник увольняется, необходимо начислить заработную плату за последний отработанный период, например, за последние дни работы (Дт 20, 23, 25, 26 Кт 70).

2. *Удержание налогов и взносов:* в ходе увольнения относится на счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» и 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» (Дт 70 Кт 68, 69).

3. *Расчет выходного пособия:* если работнику полагается выходное пособие, оно также подлежит начислению (Дт 20 Кт 70).

4. *Оплата отпуска:* если у работника был неиспользованный отпуск, необходимо выплатить компенсацию за неиспользованные дни отпуска (Дт 20 Кт 70).

5. *Расчет с работником при увольнении:* после всех начислений и удержаний составляется расчет с работником, и производится выплата окончательного расчета (Дт 70 Кт 51).

У работодателей существует обязанность следовать ст. 35 ТК для оснований прекращения трудового договора:

1) увольнение по собственному желанию (ст. 40 ТК).

Трудовой кодекс позволяет каждому работнику, заключившему бессрочный трудовой договор, расторгнуть его по собственной инициативе, письменно уведомив работодателя за месяц. По окончании этого срока работодатель обязан уволить сотрудника, независимо от своего согласия, если за этот период не возникли обстоятельства, изменяющие или отменяющие увольнение;

2) соглашение сторон (ст. 37 ТК);

3) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

4) расторжение трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК), или по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК);

5) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;

6) отказ работника от перевода в другую местность вместе с нанимателем; отказ продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда; а также отказ от продолжения работы при смене собственника имущества либо в случае реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), передачи имущественного комплекса в аренду или передачи акций (долей в уставном фонде) в доверительное управление;

7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК);

8) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК) [1].

Важным дополнением к этим основаниям является пункт 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», который определяет дискредитирующие обстоятельства увольнения. Эти обстоятельства могут существенно повлиять на решение о прекращении трудовых отношений, но требуют внимательного подхода со стороны работодателя, чтобы не нарушить права работников:

6.1) неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

6.2) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

– прогул, включая отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;

– появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– совершение по месту работы хищения имущества нанимателя;

– нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

6.3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;

6.4) совершение работником, обслуживающим денежные или материальные ценности, виновных действий, повлекших утрату доверия со стороны нанимателя, может служить основанием для прекращения трудового договора;

6.5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6.6) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

6.7) разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ.

И оставшиеся пункты 6.8–6.24 Декрета 6 Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 [2].

Кроме перечисленных выше оснований, увольнение работника по инициативе нанимателя также может быть связано с систематическим неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин, предусмотренных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (п. 4 ст. 42 ТК РБ).

Отличительной чертой увольнения по данному основанию является его прямая связь с применением дисциплинарного взыскания (п. 3 части первой ст. 198 ТК). В связи с этим наниматель обязан соблюдать установленный порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

В зависимости от характера проступка, работодатель может применить к работнику одну из следующих мер дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (пп. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 1 ст. 47 ТК) [3].

Работодатели также имеют ряд правил, которые позволяют им законно и эффективно управлять трудовыми отношениями, в том числе при увольнении работников. К основным правам работодателей при увольнении можно отнести:

- 1) право на увольнение работника по инициативе работодателя;
- 2) право на применение дисциплинарных взысканий;
- 3) право на прекращение трудового договора по соглашению сторон;
- 4) право на сокращение штата;
- 5) право на оформление увольнения через трудовую книжку и расчет с работником.

Нередко при процессе увольнения работодатели совершают ряд ошибок, которые нарушают права работников. Несоблюдение установленного порядка может привести к юридическим последствиям, в том числе признанию увольнения незаконным. Несколько из них:

- 1) несоблюдение сроков уведомления (необходимо предупреждать работников за 2 месяца при сокращении);
- 2) невыплата расчета в день увольнения;
- 3) невозможность доказать обоснованность увольнения;
- 4) не предложены альтернативные вакансии при сокращении (при сокращении штата работодатель обязан предложить работнику другие вакантные должности, если они имеются);
- 5) неоформление приказа об увольнении

Тем не менее важно помнить, что при осуществлении своих прав работодатели обязаны соблюдать процедуру увольнения, предусмотренную законодательством [4].

Таким образом, каждый этап увольнения – от уведомления и расчета заработной платы до выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск – должен быть тщательно зафиксирован в бухгалтерской отчетности. Это не только способствует соблюдению законодательных требований, но и минимизирует риски финансовых ошибок, штрафов и судебных разбирательств. Несоблюдение законодательства может повлечь за собой признание увольнения незаконным, что приводит к необходимости восстановить работника на работе или выплатить компенсацию. Поэтому работодателям важно строго следовать всем нормам при увольнении работников, а также быть осведомленными о своих правах и обязанностях. Соблюдение правильной процедуры увольнения способствует не только защите прав работников, но и предотвращению возможных юридических последствий для работодателя, что может впоследствии повлиять на его репутацию.

Литература

1. Рахубо, Т. Увольнение работников. – 2025. – URL: <https://ilex.by/news/uvolnenie-s-uchetom-novogo-postanovleniya-plenuma-verhovnogo-suda/> (дата обращения: 19.04.2025).
2. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Основания увольнения. – 2025. – URL: <https://www.mintrud.gov.by/ru/osnovania-uvolnenia-ru> (дата обращения: 19.04.2025).
3. Волохович, С. Алгоритм увольнения работников за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. – 2025. – URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/algoritm-uvolneniya-rabotnikov-za-neodno_0000000 (дата обращения: 19.04.2025).
4. Яловая В. Какие ошибки при увольнении работника могут обернуться большими неприятностями? – 2025. – URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/kakie-oshibki-pri-uvolnenii-rabotnika-mo_0000000 (дата обращения: 19.04.2025).

УДК 341

**НЕЙРОСЕТИ КАК ОБЪЕКТ КРИМИНОЛОГИЧЕСКОГО
АНАЛИЗА В КОНТЕКСТЕ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ
ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ****Д. Н. Лемтюгов***Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Рассмотрены вопросы правового определения технологий искусственного интеллекта и нейронных сетей. Исследуется потенциал нейросетей как угрозы информационной безопасности и возможного орудия совершения уголовных преступлений, в том числе киберпреступлений.

Ключевые слова: информация, искусственный интеллект, нейронные сети, информационная безопасность, киберпреступления.

**NEURAL NETWORKS AS AN OBJECT OF CRIMINOLOGICAL
ANALYSIS IN THE CONTEXT OF LEGAL PROTECTION
OF INFORMATION SECURITY****D. N. Lemtyugov***Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus*

The article examines the legal definition of artificial intelligence technologies and neural networks. The potential of neural networks as a threat to information security and a possible tool for committing criminal offenses, including cybercrimes, is explored.

Keywords: information, artificial intelligence, neural networks, information security, cybercrimes.

Современный мир со стремительно развивающимися технологиями бросает все новые вызовы национальным правовым системам. Законодательство часто не успевает за темпом технологического развития. В этом случае особую актуальность приобретает способность государства своевременно, на должном уровне и в полном объеме реагировать на появляющиеся угрозы охраняемым законом общественным отношениям.

Нейросети сегодня буквально ворвались в информационное пространство, быстро превратившись из «технологии для развлечения» в серьезный инструмент по созданию информационного материала: текстового, звукового (аудио), фото и ви-