

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ КОНТРАКТЫ

*Багдасарян Г.А., Айрапетов А.А.,*

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

*Научный руководитель – Агиевец С.В., канд. юрид. наук, доцент*

Тема является актуальной, поскольку она касается важной и широко обсуждаемой проблемы в сфере трудовых отношений. Нормы трудового права о контрактной форме найма являются ключевыми в массиве законодательства, регулирующего трудовые отношения между нанимателем и работником, они получили широкое распространение и напрямую влияют на условия и оплату труда работников, их социальные гарантии, а также на права и обязанности сторон контракта.

Цель работы – определить особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты.

**Материалы и методы.** Научно-теоретическую базу составили Трудовой кодекс Республики Беларусь, а также материалы научных исследований. Методологической основой явились комплексный системный подход, сравнительно-правовой и формально-юридический методы.

**Результаты и их обсуждение.** В юридической науке и в законодательстве о труде выделяют два вида договоров – трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор [1; 2, с. 26]. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, – это договор, в котором не оговаривается срок его действия. Срочный трудовой договор – это договор заключенный на срок не более пяти лет [3, ст. 17]. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается сторонами на срок не менее одного года и не более пяти лет [3, ст. 261-3]. Он представляет собой договор между работником и нанимателем, который определяет условия трудового договора, права и обязанности сторон, а также порядок расторжения договора. Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты закреплены в главе 18-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). В законодательстве определены основания заключения, изменения, прекращения и расторжения контракта, содержание, условия, сроки контракта, а также установлены гарантии для отдельных категорий работников [4]. Контракт как вид трудового договора представляет собой соглашение между нанимателем и работником, в котором должны быть включены сведения и условия, характерные для трудового договора (ст.19 ТК), а также еще ряд обязательных сведений и условий, установленных ст. 261-2 ТК.

Среди обязательных условий контракта, предусмотренных ст.261-2 ТК, следует отметить сведения о выплате заработной платы не реже одного раза в месяц и проведение аттестации не реже одного раза в три года, если иной срок не установлен Президентом Республики Беларусь.

Кроме того, в контракте предусматриваются дополнительные меры стимулирования труда работника. Речь идет о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка. Также к стимулирующим мерам относится обязанность нанимателя предусмотреть работнику повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством. Однако на практике наниматели зачастую устанавливают минимальный размер повышения (0,1%), чтобы обеспечить формальное соблюдение нормы права. Поэтому следует закрепить в ТК минимальный размер повышения тарифной ставки (оклада), например, не менее 20 % тарифной ставки (тарифного оклада), что простимулирует нанимателя к организации найма на основании трудового договора на неопределенных срок.

В контракте устанавливается ряд обязательных мер воздействия за нарушение дисциплины труда. Например, уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин и использование государственного имущества не в служебных целях., а также уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом сохраняется общая продолжительность трудового отпуска – не менее 24 календарных дней.

В отношении продления или прекращения трудовых отношений, основанных на контракте, установлено правило, что не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта работник и наниматель должны письменно уведомить друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

**Заключение.** В целом, трудовые контракты имеют большое значение для защиты интересов нанимателей и работников и установления ясных и прозрачных условий труда. Контракт является юридическим основанием трудовых отношений, который обеспечивает защиту интересов работника и нанимателя. Он позволяет определить условия трудового договора, права и обязанности сторон, а также защищает их интересы в случае возникновения споров.

В целях защиты интересов работников, с которыми заключаются контракты, предлагаем закрепить в ТК минимальный размер повышения тарифной ставки (оклада), например, не менее 20 % тарифной ставки (тарифного оклада), что также будет стимулировать нанимателя к организации найма на основании трудового договора на неопределенных срок.

1. Шахбанова, Ю. А. Правовое регулирование срочного трудового договора в России / Ю. А. Шахбанова // Аллея науки. – 2018. – Т. 5. – № 5(21). – С. 668–675.

2. Шахбанова, Ю.А. Особенности заключения срочного трудового договора / Ю.А. Шабанова // Право, политика и государство: гипотезы и прогнозы: сборник научн. тр. по матер. I Междунар. юрид. форума молодых ученых, Новосибирск, 18 сентября 2017 г. – Новосибирск: НОО «Профессиональная наука», 2017. – С. 25–37.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – 3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одоб. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. на 30.12. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Михайлова, О. П. Особенности прекращения контракта в связи с истечением срока с отдельными категориями работников / О. П. Михайлова // Наука – образованию, производству, экономике: материалы XIX(66) Регион. науч.-практ. конференции преподавателей, науч. сотрудников и аспирантов, Витебск, 13-14 марта 2014 г.: в 2 т. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2014. – Т. 1. – С. 261–262. URL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/5318> (дата обращения: 26.03.2023).

## **ОСОБЕННОСТИ РАССЛЕДОВАНИЯ УБИЙСТВА МАТЕРЬЮ НОВОРОЖДЕННОГО РЕБЕНКА**

***Батура Д.С.,***

*магистрант ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Стаценко В.Г., канд. ист. наук, доцент*

Убийство новорожденного ребенка является одним из наиболее общественно опасных и резонансных преступлений. Расследование убийств матерью новорожденного относится к числу наиболее сложных и трудных задач для правоохранительных органов. Данные преступления отличаются высокой степенью латентности. Большое количество преступлений переходит в категорию нераскрытых. Расследование таких убийств, представляет особую сложность, так как виновные всеми способами стараются скрыть преступление. Все это определяет *актуальность*, а также научную и практическую значимость рассматриваемой проблемы.