

- требований по использованию национального сегмента сети Интернет (ст. 23.9);
- пропаганда или публичное демонстрирование, изготовление, распространение нацистской символики или атрибутики (19.10),
- распространение, изготовление, хранение, перевозка информационной продукции, содержащей призывы к экстремистской деятельности или пропагандирующей такую деятельность (19.11) [3].

Важно упомянуть, что за преступления в области регулирования деятельности средств массовой информации и оборота персональных данных предусмотрена и уголовная ответственность (ст. 198<sup>1</sup>; ст. 203<sup>1</sup> и 203<sup>2</sup>, 130<sup>1</sup>, 130<sup>2</sup> и др. УК Республики Беларусь) [4].

Как следствие, при анализе данных правовых источников, был выявлен перечень информации, за изготовление, распространение и хранение которой предусмотрена как уголовная, так и административная ответственность:

- информация порнографического содержания;
- информация, содержащая призывы к насилию, разжиганию межнациональной розни;
- информация, содержащая призывы к экстремистской деятельности или пропагандирующая такую деятельность;
- информация, культивирующая насилие и жестокость;
- информация, содержащая инструкции изготовления взрывчатых веществ и др.

Следует также отметить, что законное ограничение информационных прав и свобод человека и гражданина осуществляется Конституцией Республики Беларусь, законами «О недопущении реабилитации нацизма», «Об информации, информатизации и защите информации», «О средствах массовой информации», «О государственных секретах», «О коммерческой тайне», «Об оперативно-розыскной деятельности» и др.

**Заключение.** Подводя итоги всему вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что в Республике Беларусь законодательно закреплены информационные права и свободы человека и гражданина, однако также предусмотрено и их законное ограничение в соответствии с национальным законодательством Республики Беларусь и международными договорами.

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

2. Плисова, К. А. Современные тенденции развития в области информационных и цифровых прав и свобод человека в Республике Беларусь / К. А. Плисова // Молодежная юридическая наука Alma Mater – 2022 : материалы междунар. науч. конф. студ., магистр. и аспирантов, Минск, 10-11 ноября 2022 г. / БГУ, Юр. фак. ; [редкол.: А. В. Шидловский (отв. ред.) и др.]. – Минск: Изд-во БГУ, 2023. – С. 127-129.

3. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: 6 января 2021 г. № 91-3: в ред. от 17.07.2023 № 284-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

4. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 9 июля 1999 г. № 275-3: в ред. от 09.03.2023 № 256-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

***Поляченко А.И.,***

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

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

Актуальность темы заключается в том, что работа по совместительству очень распространена. Целью исследования является изучение норм, определяющих особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

**Материал и методы.** Материалом исследования выступили нормы Трудового Кодекса Республики Беларусь и другие нормативные правовые акты, а также научные

публикации [1]. Методологическую основу составили: метод анализа, системно-структурный метод, метод конкретизации и обобщения данных.

**Результаты и их обсуждение.** Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определены главой 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ). Глава 32 содержит 9 статей, в которых определяется понятие совместительства, документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству, продолжительность рабочего времени, порядок оплаты труда работающих по совместительству, их трудовой отпуск, ограничения, гарантии и компенсации, работающим по совместительству, особенности прекращения трудового договора и иные особенности регулирования их труда [2].

Кроме этого, законодательство определяет ограничения работы по совместительству (ст. 255 ТК РБ), и особенности работы по совместительству работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта (ст. 314<sup>7</sup> ТК РБ) [2].

В ряде учебных материалов излагаются особенности труда лиц, работающих по совместительству и отличия совместительства от совмещения профессий (должностей). К признакам отличия относят осуществление совместительства в рамках самостоятельного трудового правонарушения. На данный признак указывает такое требование законодательства, как оформление совместительства другим трудовым договором. Другим признаком является наличие у работника-совместителя основного трудового правоотношения, относительно которого работа по совместительству будет являться дополнительной. Относительный характер совместительства напрямую подтверждается требованием о его осуществлении в свободное от основной работы время [3, с.469].

Законодательство о труде не содержит определение термина «основная работа» и употребляет его в качестве противопоставления термину «работа по совместительству». Согласно сложившемуся подходу основной работой признается то место работы, где работник исполняет трудовые обязанности, обусловленные первоначально заключенным трудовым договором. Другие трудовые договоры, заключенные тем же работником без увольнения с основного места работы, будут являться трудовыми договорами о работе по совместительству. При этом в «основном» трудовом договоре могут быть предусмотрены как нормальная продолжительность рабочего времени, так и работа на условиях неполного рабочего времени.

Юридически закреплено, что совместительство может быть внешним и внутренним (ст. 343 ТК РБ).

Как показывает практика, оформление трудовых отношений на условиях внешнего совместительства не вызывает затруднений. Однако при применении норм Трудового кодекса к внутреннему совместительству в ряде случаев возникают сложности, обусловленные тем, что работу на условиях внутреннего совместительства часто отождествляют с совмещением профессий (должностей), что влечет негативные правовые последствия. А именно, оформление внутреннего совместительства в случае фактического совмещения профессий (должностей) и наоборот может повлечь нарушение норм, регламентирующих рабочее время, оплату труда и т.д.

И совместительство, и совмещение предполагают выполнение другой дополнительной оплачиваемой работы. В учебных материалах изложен ряд признаков, отличающих совместительство от совмещения профессий (должностей) [3, ст. 471]:

- работа выполняется в свободное от основной работы время, т.е. при совместительстве происходит увеличение экстенсивности труда работников;
- работа выполняется на основании отдельного (другого) трудового договора;
- трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен как с одним, так и с несколькими нанимателями;
- трудовые отношения прекращаются посредством расторжения трудового договора о работе по совместительству;

- оплата труда производится пропорционально отработанному времени (при установлении нормированных заданий – по конечному результату за фактически выполненный объем работ);

Соответственно, совмещение характеризуется следующими признаками, отличающими его от совместительства:

- работа выполняется в течение установленного законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) по основной работе (т.е. при совмещении профессий (должностей) происходит увеличение интенсивности труда работника);

- дополнительная работа выполняется на основании соответствующего условия трудового договора;

- совмещение профессий (должностей) может осуществляться только у одного и того же нанимателя;

- совмещение отменяется по правилам об изменении трудового договора;

- оплата труда производится в виде доплат к заработной плате за совмещение профессий (должностей).

**Заключение.** Трудовые отношения с работающими по совместительству регулируются нормами, содержащимися в ТК РБ. Необходимо учитывать, что совместительство отличается от совмещения, которое имеет иной правовой режим.

1. Правотворчество и правоприменение в контексте концепции правовой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : монография : текстовое электронное издание / В. В. Козловская [и др.] ; под ред. С. В. Агиевец ; М-во образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный университет имени П. М. Машерова", Юридический фак. – Электрон. текст. дан. (1 файл, 1,13 МБ). – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2023. – 143 с. – URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/40740> (дата обращения 18.03.2024).

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999г. №296-3: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. на 29.06. 2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.// ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2024.

3. Трудовое право : учебник / Семенков В.И. [и др. ] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. - 712 с.

## **ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ ПРИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Поляченко А.И.,*

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

*Научный руководитель – Мороз Н.В., ст. преподаватель*

Стороны трудового договора заинтересованы в стабильности трудовых отношений. К сожалению, отношения между работником и нанимателем не всегда складываются удачно, могут возникать объективные и субъективные причины, которые в ряде случаев вынуждают нанимателей прекращать трудовые отношения с работниками. При этом важно, чтобы права и интересы обеих сторон были соблюдены. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие и от работника и от нанимателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора. Цель исследования – всестороннее исследование и сопоставление норм трудовых кодексов Республики Беларусь и Российской Федерации, регулирующие схожие дополнительные основания прекращения трудовых договоров с некоторыми категориями работников при определенных условиях.

**Материал и методы.** Материалом данного исследования выступили нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) и Трудового