

- 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

кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяющие некоторые основания прекращения трудового договора.

Методологическую основу составили: метод анализа, системно-структурный метод изучения, конкретизации и обобщения данных по теме исследования.

Результаты и их обсуждение. С некоторыми категориями работников в силу специфики их трудовой деятельности трудовой договор может быть расторгнут при определенных условиях, которые не носят общего характера, т.е. по дополнительным основаниям. В ТК Республики Беларусь дополнительные основания прекращения трудового договора регулируются статьей 47, которая предусматривает десять пунктов, содержащих основания прекращения трудового договора [1]. В ТК РФ нет четкой нормы регулирующий данный вопрос [2]. Дополнительные основания, как правило, относятся к конкретным категориям работников, и помимо ТК РФ, могут предусматриваться в отдельных федеральных законах. Например, ст. 278 ТК РФ предусматривает такие основания для руководителей юридического лица: отстранение согласно закону о банкротстве руководителя должника; наличие решения о прекращении договора, вынесенного компетентным органом юридического лица или собственником.

В рамках ст. 288 ТК РФ предусмотрено, что с совместителем, помимо законодательно установленных оснований, трудовой договор возможно прекратить при приеме такого сотрудника, у которого эта трудовая деятельность станет основной. Согласно пояснению Верховного Суда Российской Федерации, в целях установления законности увольнения по ст. 288 ТК РФ, целесообразно обратить внимание на ряд существенных обстоятельств: в какой период и в отношении кого именно принято решение о приеме совместителя; в какой период совместитель начал выполнять работу по основному месту трудовой деятельности; действительно ли совместитель выполнял рабочие обязанности на основном месте и т.д. [3].

В рамках ст. 336 ТК РФ также предусматриваются основания завершения договора с работниками педагогической сферы. Во-первых, это допущенное в течение года более одного раза грубое нарушение устава образовательной организации. Во-вторых, использование работником воспитательных мер, сопряженных с применением насилия (физического либо психического) над обучающимися. В качестве дополнительного основания прекращения трудового договора может выступить предельно допустимый возраст для занятия соответствующего вида деятельностью.

Схожие нормы содержит и ТК Республики Беларусь, который предусматривает прекращение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, если он совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы. Также трудовой договор может быть прекращен при возникновении (установлении) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, а также занятия должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми (п.3., п.7 ст. 47 ТК Республики Беларусь).

Как следует из ст. 348.11. ТК РФ основаниями для завершения действия трудового договора со спортсменом выступить могут: его дисквалификация сроком от полугода; несоблюдение антидопинговых правил, как российских, так и международных. Что касается тренеров, то с ними также прекращается трудовой договор при нарушении аналогичных антидопинговых правил. Между тем, эти дополнительные основания для прекращения договора ст. 192 ТК РФ относит к дисциплинарным мерам воздействия. В Республике Беларусь трудовой договор с работниками организаций физической

культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.

Стоит отметить, что дополнительные основания для прекращения трудового договора могут содержаться не только в законодательстве, но и непосредственно в самом трудовом договоре, однако они не должны противоречить закону.

Заключение. Изучив трудовое законодательство Республики Беларусь и Российской Федерации о дополнительных основаниях прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников можно сделать вывод, что в тех или иных нормах увольнение работника содержит как общие основания прекращения трудового договора, так и дополнительные. Отдельные статьи схожи. Например, пункты 5 и 5¹ статьи 47 ТК Республики Беларусь соответствуют ст. 349¹ ТК РФ. Также существуют и нормы, не отраженные в ст. 47 ТК Республики Беларусь. Например, ст. 349² ТК РФ «Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации». Целью закрепления в законах дополнительных оснований увольнения некоторых категорий работников является повышение ответственности работников, чья трудовая функция связана с выполнением особо ответственной работы, требующей соблюдения государственного и общественного интереса, материальной ответственности, нравственного долга, а также моральных ценностей, при этом обеспечивая гарантии защиты законных интересов физических и юридических лиц.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года.; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года.: в ред. Закона Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года.; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года.: в ред. Закона Российской Федерации от 14.02.2024 г. // СПС КонсультантПлюс, 2024.

3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 14-КГ20-14-К1 // СПС КонсультантПлюс, 2024.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Пыж А.С.,

магистрант БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Валюшко-Орса Н.В., канд. юрид. наук, доцент

Одним из основных национальных интересов Республики Беларусь в информационной сфере является защита информации, основой обеспечения которой является ее правовое регулирование, что и обуславливает *актуальность* темы исследования. *Целью работы* является анализ правового регулирования защиты информации по законодательству Республики Беларусь.

Материал и методы. При проведении исследования использовалось законодательство Республики Беларусь в области защиты информации. Применены следующие методы: анализа, синтеза, формально-юридический и др.

Результаты и их обсуждение. Информация, в отношении которой неправомерные действия могут причинить вред ее обладателю или пользователю, подлежит защите. Информация в зависимости от категории доступа подразделяется на общедоступную и информацию ограниченного распространения. При этом доступ к общедоступной информации не может быть ограничен, а ее защита устанавливается только в целях недопущения ее уничтожения, модификации, блокирования [1]. Защита информации ограниченного распространения осуществляется путем установления и соблюдения единых требований. Данная информация должна обрабатываться в информационных системах с применением системы защиты информации, аттестованной в порядке [2],