

информационное пространство для международного сообщества, однако с рисками для международной и национальной безопасности. Информационные системы и интернет-ресурсы в настоящее время подвержены растущему числу и более широкому разнообразию угроз и уязвимости, что также вызывает новые проблемы для безопасности.

1. Гедимин, М. А. Искусственный интеллект в международных отношениях: эпоха «цифровой дипломатии» [Электрон. ресурс] // Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов. Вып. 30 / Гедимин М. А., студ. II к. БГУ, науч. рук. ст. преп. Снисаренко К. Л. // сост. М. Д. Липницкая; под общ. ред. Е. А. Достанко. — Минск: Четыре четверти, 2023. — С. 11-13.- URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/298923> (дата обращения: 20.02.2025).

2. Мбани, Ф.Р. Влияние цифровых технологий на международные отношения и дипломатию / Ф.Р. Мбани // Общество и государство. 2024. № 2. С. 46. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovyyh-tehnologiy-na-mezhdunarodnye-otnosheniya-i-diplomatiyu> (дата обращения: 27.02.2025).

3. Зиновьева, Е.С. Развитие информационного общества: проблемы безопасности / Е.С. Зиновьева // Вестник МГИМО. 2012. № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-informatsionnogo-obschestva-problemy-bezopasnosti> (дата обращения: 03.03.2025).

4. Новый, В.В. Основы информационной безопасности: методические рекомендации / В. В. Новый. — Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. — 35 с. — URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/39664> (дата обращения 09.03.2025)

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ ИЛИ КОНТРАКТУ

Поляченко А.И.,

студент 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

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

Актуальность темы заключается в том, что трудовые отношения с работником, оформляются путем заключения трудового договора (на неопределенный срок) или контракта. Целью исследования является изучение норм, определяющих особенности регулирования труда лиц, работающих по трудовому договору или контракту.

Материал и методы. Материалом исследования выступили нормы Трудового кодекса Республики Беларусь и другие нормативные правовые акты, а также научные публикации. Методологическую основу составили: метод анализа, системно-структурный метод, метод конкретизации и обобщения данных.

Результаты и их обсуждение. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора определены главами 2-4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты, определены главой 18¹ ТК. Глава 18¹ содержит 5 статей, в которых определены случаи заключения контракта, содержания и условия контракта, сроки действия контракта, его продление, заключение нового и прекращения в связи с истечением срока действия, случаи, когда трудовые отношения продолжаются на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок [1].

На основании анализа данных понятий можно сделать вывод, что понятие «трудовой договор» шире понятия «контракт».

Все трудовые договоры можно разделить на два вида:

– на неопределенный срок (бессрочный) – когда в трудовом договоре не оговорен срок его действия;

– срочный – заключается на срок до пяти лет. Имеются случаи, когда срочный трудовой договор заключается на время выполнения определенной работы, когда время ее завершения невозможно определить; на время выполнения сезонных работ; на период отсутствия основного работника, за которым сохраняется место работы и другие случаи.

Контракт по сравнению со срочным трудовым договором имеет ряд отличительных особенностей:

– в отличие от трудовых договоров для контракта установлены минимальный и максимальный сроки действия. Контракт заключается на срок до 5 лет и не менее чем на 1 год;

– в контракте предусматривается ряд дополнительных сведений и условий помимо обязательных для всех трудовых договоров;

– в контракте предусматриваются обязательные дополнительные меры стимулирования труда;

– наниматель обязан увеличить количество дней дополнительного трудового отпуска для работника на контракте, следовательно, минимальная продолжительность трудового отпуска при контракте больше, чем при трудовом договоре;

– в отличие от других трудовых договоров по контракту наниматель обязан увеличить работнику тарифный оклад (тарифную ставку);

– контракт предусматривает обязательные дополнительные меры воздействия на работника за его проступки (меры дисциплинарной ответственности);

– когда заключен срочный трудовой договор (контракт), работник не может уволиться по своему желанию;

– с отдельными категориями работников наниматель обязан продолжить трудовые отношения при истечении срока действия контракта. Например, с беременной женщиной, матерью, которая находится в отпуске по уходу за ребенком или с женщиной (одиноким мужчиной), которые воспитывают ребенка до пяти лет и др. С согласия таких работников, наниматель обязан продлить с ними контракт или заключить новый на определенные законодательством сроки [2, с. 344-351].

Считаю, что для нанимателя заключение контракта с работником будет предпочтительнее перед другими видами трудовых договоров в следующих случаях:

1) если он хочет взять работника на постоянную работу минимум на год. При этом наниматель заинтересован, чтобы работник отработал весь срок и не уволился раньше времени. Случаи, когда работник может инициировать свое увольнение раньше окончания контракта: по соглашению сторон или по требованию работника. Однако в первом случае нужно получить согласие нанимателя, а во втором – найти уважительные причины для расторжения контракта. При отсутствии того и другого работнику придется отработать весь срок контракта;

2) больше мотивировать работника добросовестно трудиться и не нарушать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину. Контракт стимулирует работника быть добросовестным дополнительными мерами поощрения и наказания. Такую мотивацию также дают требования законодательства к срокам продления (заключению нового) контракта с добросовестными работниками в случае решения нанимателя продолжить с ними трудовые отношения по истечению срока действия контракта.

В соответствии с трудовым законодательством с некоторыми работниками заключаются обязательно только контракты. К таким категориям относятся руководители государственных организаций, гражданские служащие и др.

Ситуации, когда нанимателю целесообразнее выбрать другие виды трудовых договоров вместо контракта, в частности:

– срочный трудовой договор, когда работник нужен на срок до 1 года или на срок, который ограничен временем выполнения определенных работ или наступлением какого-либо события;

– договор на неопределенный срок, когда работник требуется на постоянной основе на длительный период, особенно когда такой период будет составлять более 5 лет [3, с. 19].

Заключение договора на неопределенный срок избавит нанимателя от необходимости отслеживать срок действия договора, поскольку в таком договоре его нет. Нанимателю также не придется заниматься продлением договора при истечении его срока.

Заключение. Оформление трудовых отношений с работниками путем заключения трудового договора или контракта регулируются нормами, содержащимися в ТК. Нанимателю при оформлении таких договоров необходимо учесть все нюансы с целью более правильной организации труда работников и обеспечения качественной работы организации.

1. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 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, 2025.

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

3. Трудовое право: теоретические аспекты: методические рекомендации / Н.В.Мороз. – Витебск: ВГУ имени П.М.Машерова, 2014. – 48 с.

ОБ АВТОРСКОМ ПРАВЕ НА ЗВУКО- И ВИДЕОЗАПИСИ

Поцелуева И.О.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Мороз О.Л., ст. преподаватель

Актуальность темы исследования заключается в том, что в ходе развития человеческого интеллекта происходит увеличение объема объектов интеллектуальной собственности и, соответственно, возрастает необходимость в их защите в рамках закона.

В законодательстве Республики Беларусь имеются разграничения прав работников и нанимателей, которые касаются служебных произведений. Существует проблемный аспект, связанный с осуществлением защиты служебных произведений и, в этой связи, анализируется способ устранения пробелов в виде блока соглашений non-complete.

Цель исследования является изучение важных и проблемных аспектов защиты авторского права в работе осуществлен анализ фундамента данных отношений – интеллектуальной собственности. В частности, рассматриваются правовые аспекты охраны такого объекта авторского права как звуко- или видеозаписи.

Материал и методы. Материалом для написания работы послужил Закон Республики Беларусь № 262-3 «Об авторском праве и смежных правах» (далее – Закон об авторском праве) [1], а также научные публикации по теме исследования. При проведении исследования были использованы следующие методы: сравнительно-правового анализа, фомально-юридический.

Результаты и их обсуждения. Авторское право на произведение возникает в момент его создания без выполнения каких-либо формальностей и распространяется на произведения науки, литературы и искусства, являющиеся результатом творческой деятельности, независимо от назначения, достоинства и способа выражения произведений (ст. 8 Закона об авторском праве) [1]. Особым правовым статусом среди объектов авторского права обладают так называемые служебные произведения. Рассмотрим подробнее права и обязанности сторон при создании и использовании служебного произведения и возможные спорные ситуации, возникающие в данных правоотношениях.

Любое творческое произведение может быть создано как самостоятельно, так и в рамках профессиональной деятельности. В случае, если научное, литературное или художественное произведение (в полном объеме или его часть, обладающая самостоятельным значением) создается автором по поручению работодателя или в соответствии с обязанностями, оговоренными трудовым договором, такое произведение классифицируется как служебное (ст. 4 Закона об авторском праве). Правовой режим, регулиру-