

глашения о сотрудничестве и в дальнейшем подлежат включению в текст этого документа.

Положения главы 491 УПК не содержат каких-либо ограничений относительно заключения досудебного соглашения о сотрудничестве одновременно с несколькими подозреваемыми (обвиняемыми), которые привлекаются к ответственности по одному уголовному делу. При этом заключение соглашения с одним или несколькими из них является правом прокурора. В данном случае при наличии достаточных законных оснований, соглашение может заключаться со всеми лицами, подавшими ходатайства [4, с. 147].

Таким образом, мы пришли к выводу, что альтернативы уголовному преследованию довольно развиты в современном праве. Стоит отметить, что в белорусском уголовном процессе альтернативы уголовному преследованию сегодня связаны главным образом с «альтернативными» основаниями освобождения от уголовной ответственности и прекращения уголовного преследования, предусмотренными статьями 326, 452, главой 491 УПК РБ.

Общность оснований и условий применения разнообразных альтернативных способов разрешения уголовно-правовых конфликтов позволяет сделать вывод о наличии в отечественном уголовном процессе двух моделей названного института. Одна из них связана с освобождением лица от уголовной ответственности и прекращением производства по делу.

Литература

1. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь: кодекс Республики Беларусь от 16.07.1999 №295-З : ред. от 17.07.2018 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Арутюнян, А. А. Медиация в уголовном процессе : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.09 / А. А. Арутюнян. – М. : МГУ, 2012. – 32 с.

3. Головко, Л. В. Уголовный процесс западных государств / Л. В. Головко, К. Ф. Гуценко, Б. А. Филимонов ; под ред. Л. В. Головко. – М. : Зерцало, 2001. – 480 с.

4. Альтернативное разрешение споров в уголовном процессе : учеб.-метод. пособие / Л. Л. Зайцева [и др.] ; под ред. У. Хелльманна, С. А. Балашенко, Л. Л. Зайцевой. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – 223 с.

Самые важные правила заключения, продления и прекращения контракта

Волощик А. А., Романовская К. М., студ. II к. БНТУ, науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению

трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателю предоставлено право: заключать контракт с любыми работниками, независимо от выполняемой ими работы и занимаемой должности, с лицами, вновь принимаемыми на работу, а также с теми, кто уже работал у данного нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. При заключении контракта на основании вышеназванного Декрета №29, следует иметь в виду, что контракт заключается при взаимном согласии сторон оформить трудовые отношения в такой форме. Нанимателю следует помнить о самых важных правилах заключения, продления и прекращения контракта.

Правило 1. Прежде всего, необходимо знать законодательную базу, регулирующую контрактную форму найма. Следить за изменениями и дополнениями, вносимыми в действующие нормативные правовые акты, а также за вступлением в силу новых нормативных правовых актов.

Правило 2. Не забывать о том, что порядок заключения контракта с отдельными категориями работников может регулироваться специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Для некоторых категорий работников в законодательстве предусмотрены специальные примерные формы контрактов.

Правило 3. Следить за актуальностью формы контракта. Своевременно обновлять ее при внесении изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты.

Правило 4. Помнить, что контракт имеет особенности по сравнению с трудовым договором. Обязательно содержит: конкретный срок, дополнительные меры стимулирования труда.

Правило 5. При оформлении трудовых отношений, заключении контракта с работником необходимо четко соблюдать процедуру его оформления. Следует руководствоваться Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 №1476.

Правило 6. При заключении контракта наниматель должен соблюдать сроки и учитывать некоторые особенности. Минимальный срок действия контракта не может быть менее 1 года; максимальный срок действия контракта не может быть более 5 лет; при 5-летнем сроке контракта правильно указывать даты, например: с 01.04.2015 по 31.03.2020.

Правило 7. Помнить, что при переводе работника с трудового договора на контракт, а также при переводе с одной должности на другую необходимо придерживаться общих правил заключения контракта.

Правило 8. Обращать внимание, что продление контракта может осуществляться на новый срок на прежних условиях. При этом стороны должны письменно предупредить друг друга за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить трудовые отношения.

Правило 9. Нужно учитывать, что прекращение контракта осуществляется не только по основаниям, предусмотренным ТК, но и по дополнительным основаниям, предусмотренным Декретом №29 и Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Контракт не может быть прекращен по инициативе работника. Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Правило 10. В контракт работника могут вноситься изменения и дополнения.

Законодательством также установлено, что вопросы, не предусмотренные контрактом, регулируются законодательством о труде, а споры между сторонами контракта рассматриваются в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Литература

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь // Режим доступа: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/kodeksy-respubliki-beloruss/>.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 №1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками».
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 16.12.2014, 1/15465.
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины» // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000, №37, 1/1164.

Особенности регулирования труда несовершеннолетних

*Галко В. А., студ. II к. БНТУ,
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Несовершеннолетние лица – лица, не достигшие возраста, с которым закон связывает наступление полной дееспособности. По законодательству Республики Беларусь несовершеннолетние лица – лица, не достигшие 18 лет. Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда несовершеннолетних сосредоточены в Главе 20 ТК.

Согласно общим нормам ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет [2]. Вместе с тем установлен нижний предел