**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА И ЕГО СООТНОШЕНИЕ С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ (ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

1.1 Общая характеристика трудового договора.

1.2 Понятие и особенности трудового контракта. Соотношение трудового договора и трудового контракта.

1.3. Источники регулирования трудовых отношений, возникающих на основе контрактной формы найма на работу.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНТРАКТОВ С РАБОТНИКАМИ

2.1 Порядок заключения трудового контракта с работником. Содержание трудового контракта.

2.2 Заключение контракта как изменение существенных условий труда.

2.3 Основания и порядок прекращения трудового контракта.

3. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА НА РАБОТУ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

3.1 Контракты с государственными служащими.

3.2 Контракты с руководителями организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы дипломной работы.** Конституция Республики Беларусь предусматривает широкий набор прав для своих граждан, а также гарантии и средства реализации, указанных прав. Одним из основополагающих прав, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, является право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека.

Относительно новым в трудовом законодательстве Республики Беларусь является такой специфический вид трудового договора как трудовой контракт, при помощи которого все больше нанимателей осуществляет найм рабочей силы. Основными отличительными чертами трудового контракта, являются срочный характер данного вида трудового договора, установление в контракте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника, наличие условий, ухудшающих правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством. Трудовой контракт как одна из форм трудового найма, призван обеспечивать гибкость в регулировании трудовых отношений с различными категориями работников, стимулировать повышение взаимной заинтересованности работника и нанимателя в результатах трудовой деятельности, поддерживать должный уровень трудовой дисциплины, способствовать мобильности трудовых ресурсов и выполнять ряд других задач в условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям. К условиям контракта, ухудшающим правовое положение работника, по сравнению с действующим законодательством, можно отнести: невозможность увольнения по собственному желанию, усиление ответственности за нарушение законодательства о труде (особые случаи депримирования работника, возможность понижения в классе), особенности выплаты заработной платы, включение дополнительных оснований расторжения контракта по инициативе нанимателя. К условиям контракта, улучшающим правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством, можно отнести наличие в контракте дополнительных мер стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска (с сохранением заработной платы до 5 календарных дней), повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Изучение практики применения трудовых контрактов свидетельствует, что наниматели достаточно часто, заключая трудовые контракты с работниками, стремятся по максимуму избежать экономических издержек, связанных с необходимостью предоставления указанных дополнительных мер стимулирования труда. В частности, достаточно распространенной является практика установления в трудовом контракте дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью не менее 1 календарный день и повышение тарифной ставки на не менее 1% . То требования законодательства формально соблюдены, но фактически отнести указанные положения к мерам реального экономического стимулирования труда представляется достаточно сложно. Практика также свидетельствует, что наниматели предпочитают избегать установления более высокого размера компенсаций за ухудшение правового положения работника за счет собственных средств, хотя такое право также проставлено нанимателям действующим законодательством о трудовых контрактах.

Таким образом, на лицо ситуация, когда наниматель, стремясь перевести на контракты все большее количество работников, тем не менее, всеми возможными путями старается избежать связанных с этим экономических издержек. В частности представляется целесообразным установление нижних границ продолжительности дополнительного поощрительного отпуска с 3дней, и повышение тарифной ставки с 25% . Таким образом, существует объективная необходимость дальнейшего правового регулирования контрактной системы найма, изучение зарубежного опыта использования трудовых контрактов.

Вопросы, связанные с понятием, содержанием трудового контракта, его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма на работу в Республике Беларусь в современный период являются, безусловно, одними из наиболее дискуссионных в юридической литературе. Это обусловлено, в первую очередь, относительной новизной данной формы регулирования трудовых отношений, и соответственно, значительным количеством проблем, возникающих при ее использовании. Однако практика применения норм, регулирующих порядок заключения, изменения и прекращения контрактов, свидетельствует о наличии значительного количества нарушений законодательства о контрактах при применении нанимателями контрактной формы найма. Кроме того, анализ действующего законодательства о контрактах позволяет сделать вывод о несовершенстве отдельных его норм, что, в свою очередь, и приводит к негативным последствиям при регулировании трудовых отношений посредством контрактов. Поэтому исследование проблем, связанных с практикой применения норм о порядке и условиях заключения, изменения и прекращения контрактов, представляет несомненный интерес. Все указанное свидетельствует об актуальности избранной темы дипломного исследования.

**Тема исследования:** «Особенности контракта как вида трудового договора по законодательству Республики Беларусь».

**Объектом исследования** дипломной работы являются нормативно-правовые акты, которые, регулируют особенности контрактную форму найма на работу.

**Предметом исследования** дипломной работы является трудовой контракт как вид трудового договора.

**Цель исследования** состоит в том, чтобы на основе полученных в ходе обучения знаний, правильно, объективно и всесторонне раскрыть тему дипломного исследования.

**Задачи исследования** предопределяются целью исследования и состоят в том, чтобы:

- дать понятие трудового контракта и рассмотреть его соотношение с трудовым договором;

- проанализировать порядок заключения и прекращения контрактов с работниками;

- изложить особенности применения контрактной формы найма на работу отдельных категорий работников.

**Характеристика источников для написания дипломной работы.** В основу работы положены, во-первых, Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и другие нормативно-правовые акты Республики Беларусь, международные правовые акты; во-вторых, специальная юридическая литература. Значительный вклад в разработку вопросов, связанных с особенностями контакта внесли выдающиеся юристы, профессора, судьи, в частности, профессор Круталевич В.А., доктор юридических наук Литвинова Г.И., Поленина С.В., Тихиня В.Г., Абрамова А. Д. и другие.

При разрешении поставленных задач для достижения цели исследования использовались следующие методы: формально-юридический метод, метод системного анализа, комплексного исследования, сравнительного правоведения.

**Структура дипломной работы включает:** титульный лист, содержание, введение, три главы с разделами к ним, заключение, список использованных источников, приложения. Дипломная работа выполнена на 71 листе компьютерного текста.

1. **ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА И ЕГО**

**СООТНОШЕНИЕ С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ**

**(ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)**

**1.1 Общая характеристика трудового договора**

В соответствии со статьей 41 Конституции Республики Беларусь каждому гражданину Республики Беларусь гарантируется право на труд, как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [5. с. 2].

Конституционное право на труд лица, работающего по найму (работника), реализуется путем заключения трудового договора.

Трудовой договор рассматривают в 3-х аспектах: как соглашение о труде в качестве работника; как юридический факт, являющийся основанием возникновения и формой существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; как институт трудового права, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращение трудового договора). Теория трудового права рассматривает трудовой договор, как важнейший институт Особенной части трудового права, то есть совокупность норм, которые регулируют поступление работника на работу, его перевод, перемещение и изменение существенных условий труда, а также увольнение с работы. В Трудовом кодексе Республики Беларусь понятие трудового договора дано в статье 1, определяющей основные термины, применяемые в Трудовом кодексе. Трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии, с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям, соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Трудовой договор – это соглашение в сфере трудовых отношений, которое носит персонально-определенный характер. Этим трудовой договор отличается от локальных нормативных актов, рассчитанных на персонально - неопределенный круг работников. Это касается содержащегося в определении трудового договора положения о том, что работник обязуется выполнить работу по специальностям или должностям соответствующей квалификации «согласно штатному расписанию», то оно применимо к тем работникам, чей труд оплачивается посредством должностных окладов, и должности которые включены в штатное расписание.

Основными признаками трудового договора являются: добровольность. Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем. Путем заключения трудового договора реализуется принцип свободы труда. Каждый самостоятельно распоряжается своими способностями к труду. Двухсторонность. Трудовой договор заключается между работником и нанимателем. При этом в данном случае недопустима множественность лиц в договоре. Как на стороне нанимателя, так и на стороне работника в конкретном договоре участвуют по одному лицу. Обязанность работника выполнить определенную трудовую функцию – работу по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Обязанность работника подчиняться правилам трудового распорядка, действующему в данной организации. После заключения трудового договора работник включается в трудовой коллектив организации и обязан соблюдать существующий режим рабочего времени, выполнять нормы труда строго соблюдать производственную и трудовую дисциплину и т. д. Обязанность нанимателя своевременно, не реже одного раза в месяц выплачивать работнику заработную плату, которая не может быть ниже минимального размера, установленного законодательством. Обязанность нанимателя организовывать труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, повседневно обеспечивать его обусловленной трудовым договором работой, обеспечивать исправное оборудование, инструменты, материалы, охранять его здоровье и жизнь в процессе труда [9. с. 4].

Основными составными элементами определения трудового договора являются: указание на состав сторон этого договора; определение основных специфических обязанностей работников, вытекающих из трудового договора; указание на состав встречных обязанностей нанимателя по отношению к работнику.

Можно выделить основные черты трудового договора: 1. трудовой договор есть соглашение его сторон, их добровольное волеизъявление, направленное на установление между ними трудовых правоотношения; 2. сторонами трудового договора является работник и наниматель; 3. трудовой договор определяет основные права и обязанности сторон. Трудовой договор, также имеет и свои специфические функции, то есть какие – то основополагающие начала, действия, направления на выявление задач, для осуществления которых заключается трудовой договор: - трудовой договор выступает в качестве средства реализации права на труд; - трудовой договор – основание возникновения трудовых правоотношений; - трудовой договор – регулятор рационального использования кадров, повышение стабильности трудовых отношений; - трудовой договор – предпосылка возникновения иных, производных от трудовых правоотношений [14. с. 145].

Однако трудовой договор необходимо отграничивать от некоторых гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда. Такое отграничение имеет большое теоретическое и практическое значение, поскольку трудовые и гажданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются. Наиболее существенные различия между трудовыми и гражданско-правовыми договорами состоят в следующем.

Заключив трудовой договор, работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию. Предметом трудового договора является, таким образом, сам процесс труда – «живой» труд. В отличие от этого, заключив гражданско-правовой договор, гражданин обязуется выполнить к определенному сроку конкретно – индивидуальную работу (задание). Предметом гражданско-правового договора выступает результат труда – «овеществленный» труд. В трудовом договоре работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному у нанимателя, в отличие от этого в гражданско-правовом договоре гражданин не обязан подчиняться существующему у нанимателя внутреннему трудовому распорядку. В результате заключения трудового договора работник включается в штат (трудовой коллектив) предприятия, учреждения, организации, он приобретает право на участие в управлении этим предприятием, учреждением, организацией. В отличие от этого в результате заключения гражданско-правового договора гражданин в штат (трудовой коллектив) не включается. В трудовом договоре труд работников обязан организовывать наниматель. Он должен создавать работникам безопасные и здоровые условия труда, обеспечить сохранность вверенного им имущества и т.д. В отличие от этого в гражданско-правовом договоре гражданин самостоятельно организовывает свой труд. В связи с заключением трудового договора работник подлежит обязательному государственному социальному страхованию, из его заработной платы при каждой ее выплате удерживаются страховые взносы. В отличие от этого в связи с заключением гражданско-правового договора гражданин подлежит государственному социальному страхованию лишь при условии добровольной уплаты страховых взносов. В статье 1 Трудового кодекса стороны трудового договора названы «наниматель» и «работник».

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Согласно статьи 44 Гражданского кодекса Республики Беларусь, юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. От имени юридического лица функцию найма работника выполняет орган юридического лица, понятие которого дано в статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь - уполномоченное должностное лицо нанимателя. Как правило, это руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения, мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных ними отношений.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключения трудового договора. Работник – всегда физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью и состоящее в трудовых правоотношениях с нанимателем [12. с. 2].

Физические лица – это индивиды, к которым относятся граждане, иностранцы (граждане или подданные других государств) и лица без гражданства. Физические лица как субъекты трудовых отношений должны обладать трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность физических лиц в Трудовом кодексе не определяется, поэтому ее содержание может быть определено по аналогии с гражданской правоспособностью и дееспособностью. При этом необходимо учитывать, что трудовая правоспособность и дееспособность неразделимо связаны в отличие от гражданско-правовой и наступают одновременно по достижении определенного возраста физического лица [12, с.10].

На основании статьи 21 заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. Право различных категорий нанимателей заключать и прекращать трудовой договор определяется соответствующими актами законодательства. В то же время трудовой договор содержит нормативные положения, распространяющиеся на его стороны и действующие в течение всего срока, на который трудовой договор заключен. Это, прежде всего, права и обязанности работника и нанимателя.

В статье 11 перечислены основные права работников: 1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда; 2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку; 3) участие в собраниях; 4) участие в управлении организацией; 5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование и т.д.

Статья 12 Трудового кодекса – права нанимателя: 1) заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом и законодательными актами; 2) вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения; 3) создавать и вступать в объединения нанимателей; 4) поощрять работников; 5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка; 6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом; 7) обращаться в суд для защиты своих прав.

Статьей 53 для работников устанавливаются следующие обязанности: 1) добросовестно трудиться; 2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам; 3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; 4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину; 5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты и т.д.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

На основании статьи 54 ТК при приеме на работу наниматель обязан: 1) потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; 2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; 3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; 4) провести вводный инструктаж по охране труда; 5) оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись; 6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку. А в статье 54 Трудового кодекса сказано, что при организации труда работников наниматель обязан: 1) рационально использовать труд работников; 2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину и т.д.

Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

Содержание трудового договора – это условия, определяющие права и обязанности его сторон в силу заключенного договора. Трудовой кодекс подразделяет условия трудового договора на обязательные и дополнительные.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия.

1. Данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. Это, по существу, сведения, индивидуализирующие стороны. Если речь идет о нанимателе, то отражаются сведения, касающиеся его наименования и организационно – правовой формы, также указываются сведения, отражающие место нахождения юридического лица, то есть юридический адрес – это указание населенного пункта, в котором располагается постоянно действующий орган юридического лица. Данные о работнике включают в себя Ф.И.О., место жительства, данные паспорта (или другого заменяющего документа).

2. Место работы с указанием структурного подразделения, в котором работник принимается на работу. Под местом работы понимается конкретная организация (предприятие, учреждение, организации, товарищество), с которым заключен трудовой договор, расположенная в определенной местности на день его заключения. Поскольку некоторые организации имеют структурные подразделения, расположенные в другом населенном пункте, то в договоре конкретизируется это структурное подразделение. Место работы охватывает не всю территорию соответствующего населенного пункта, а только ту ее часть, на которой находится организация, осуществляющая свою деятельность.

3. Трудовая функция – это соглашение о работе по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией. Наименование профессий, должностей, специальностей должны соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определенным Правительством Республики Беларусь.

4. Основные права обязанности работника и нанимателя.

5. Срок трудового договора. Максимальный срок для срочных трудовых договоров установлен в 5 лет. В пределах этого срока наниматель и работник могут устанавливать конкретную продолжительность срочного трудового договора. Законодательством для некоторых видов договоров предусмотрены более короткие максимальные сроки. Заключая срочный трудовой договор, работник берет на себя обязательство в течение конкретного времени проработать у нанимателя, а наниматель – обеспечивать предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон условия труда [18, с.75].

6. Режим труда и отдыха. Режим рабочего времени – это порядок распределения нанимателем установленных для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов. В трудовом договоре целесообразно указать продолжительность ежегодного отпуска работника. Продолжительность может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством, а также коллективным или иным локальным нормативным актом.

7. Условия оплаты труда. Согласно действующему законодательству заработная плата максимальным размером не ограничивается, а исчисляется исходя из личного вклада работника и в целом работы предприятия. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. В трудовом договоре стороны вправе оговорить как размер заработной платы, так и ее форму и систему.

Вместе с тем необходимо определение участниками соглашения дополнительных условий. Дополнительными они называются потому, что они могут быть в трудовом договоре, а могут и не быть. Дополнительные условия трудового договора могут быть самыми разнообразными: об установлении испытательного срока, об установлении неполного рабочего времени, о совмещении профессий и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. Если дополнительное условие включено в трудовой договор, оно становится обязательным для его сторон [20, с. 295].

Ранее действовавшее законодательство допускало заключение трудового договора, как в устной, так и в письменной форме. Впервые в трудовом кодексе форма трудового договора определяется как обязательная письменная. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь значительно усилил роль трудового договора как источника индивидуального регулирования трудовых отношений. Поэтому предпочтение отдано письменной форме трудового договора, позволяющей в соглашении сторон конкретизировать основные условия трудового договора и устанавливать дополнительные. Письменную форму трудового договора не следует смешивать с оформлением приема на работу приказом (распоряжением, постановлением) нанимателя, который во всех случаях должен издаваться в письменном виде. Заключенный в письменной форме трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, назначении на должность. Приказ относится к предусмотренной законодательством процедуре зачисления на работу и констатирует факт заключения в письменной форме трудового договора. Учитывая, что письменная форма трудового договора отражает содержание и условия трудового договора, приказ о приеме на работу должен содержать лишь наименование профессии (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей служащих, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8 декабря 1997г. № 112, и условия оплаты труда.

Наниматель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) под роспись, что позволяет работнику проверить правильность оформления уже заключенного с ним трудового договора. При приеме на работу наниматель обязан ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором и другими нормативными актами, действующими у нанимателя, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда, разъяснить его права и обязанности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999г. № 155 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000. № 8/2550). Примерная форма трудового договора отражает содержание и условия трудового договора.

* 1. **Понятие и особенности трудового контракта. Соотношение**

**трудового договора и трудового контракта**

Контракт - трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника [39. с. 54].

Действительно, и контракт, и срочный трудовой договор заключаются на срок от одного года до пяти. В обоих случаях работник не вправе уволиться по собственному желанию без согласия нанимателя до истечения срока. Различия вот в чем. В ст. 35 ТК есть перечень оснований для расторжения любого трудового договора. А вот дополнительные основания досрочного расторжения трудовых отношений наниматель может установить только в контракте - по соглашению с работником. И если работник не выполнил хотя бы одно из условий контракта, наниматель вправе уволить его досрочно.

В свою очередь наниматель тоже берет перед работником определенные обязательства: своевременно выплачивать заработную плату, организовать его труд, обеспечивать безопасные, здоровые условия труда. И если руководитель нарушит свои обязательства, работник вправе поставить вопрос о досрочном расторжении контракта по вине нанимателя. В этом случае наниматель должен выплатить ему компенсацию в размере трехмесячного среднего заработка.

Иногда наниматели пытаются объяснить задержку выплаты заработной платы экономическими трудностями и даже узаконить такую задержку в контракте. Но данные оговорки не имеют юридической силы. И если работник поставит вопрос о расторжении контракта по этой причине, он может обратиться к прокурору или в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты. Тогда инспектор или другое уполномоченное лицо проверит этот факт и обяжет нанимателя расторгнуть контракт и выплатить работнику причитающуюся компенсацию.

В юридической литературе по вопросу соотношения понятий трудовой договор и контракт ведется дискуссия и существует несколько точек зрения.

Для начала нужно проследить общие и отличительные черты трудового договора и контракта.

Общие черты контракта и трудового договора можно проследить по их связи с трудовой деятельностью:

1. Контракт и трудовой договор являются сферой трудовых правоотношений, так как у них одно назначение - регулирование труда наемного работника. Но в контракте периодически усиливаются те или иные элементы гражданского и административного права. Первоначально контракт базировался на нормах трудового законодательства. Позднее появились элементы административного права, потому что контракт применялся в основном в сфере регулирования труда руководителей предприятия, которые призваны решать задачи государственного управления производством. Но такой подход, имевший место в доперестроечный период, исчерпал себя. Далее была попытка ориентировать контракт на гражданское законодательство. Для чего же надо было привлекать в контракт нормы гражданского права: скорее всего для того, чтобы внести новые условия, которые трудовым правом не предусматривались. Например, расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным КЗоТ. При этом видится некое противоречие. Любой контракт, регулирующий трудовые отношения, не может ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.
2. Контракт и трудовой договор имеют своей целью регулировать трудовые отношения.
3. Контракт и трудовой договор осуществляют индивидуальное регулирование условий труда. Действующая Примерная форма трудового договора (контракта) дает примерный перечень условий, которые работодатель и работник должны согласовать при оформлении трудового договора (контракта). К ним отнесены: профессия, должность, квалификация работника; вид договора и срок его действия; отсутствие или наличие испытания; основные обязанности работника и работодателя; особенности режима рабочего времени; форма и размеры оплаты труда; продолжительность ежегодного отпуска. Названные условия договора также включаются в контракт.
4. Контракт и трудовой договор имеют одинаковый субъектный состав - работник и работодатель, разница в том, что в контракте в качестве работодателя может выступать орган государственного управления (например, Правительство РБ, если речь идет о государственной собственности).
5. Работа по контракту, аналогично работе по трудовому договору, включается в общий трудовой стаж.

6. Контракт и трудовой договор обязателен при приеме на работу. Не за­ключение контракта, как и трудового договора, является нарушением трудового законодательства.

Отличие контракта от трудового договора:

1. Контракт заключается не со всеми, а только с определенной категорией работников. Эти работники выполняют общие управленческие, административно - хозяйственные функции.
2. В контракт включается повышенная ответственность сторон, вопреки тому, что это является нарушением трудового законодательства, если говорить о повышении ответственности работника. Думается, что правомерным будет лишь повышенная ответственность работодателя за невыполнение своих обязательств. Например, уплата неустойки за задержку заработной платы. Трудно представить себе модель, в которой работодатель будет добровольно повышать свою ответственность.
3. Наряду с повышенной ответственностью контракт допускает дополнительные основания прекращения трудовых отношений, т.е. по существу дополнительные основания расторжения контракта по инициативе работодателя, поскольку работник всегда может уволиться по собственному желанию, кроме увольнения по срочному трудовому договору.
4. В отличие от трудового договора контракт в большинстве случаев в качестве особой группы условий предусматривает решение социально-бытовых вопросов, основным из которых является предоставление жилья или улучшение жилищных условий. Вместе с тем решение вопроса о предоставлении жилья через контракт, так же, как и других социально-бытовых вопросов, имеет ряд сложностей, поскольку их регулирование осуществляется самостоятельно иными отраслями права: порядок получения жилья и право на жилье - жилищным законодательством; образование и здравоохранение - административным законодательством; выделение земельного участка - законодательством о земле.
5. В отличие от трудового договора в контракте стороной, осуществляющей наем работника, не всегда является предприятие или работодатель. Принятие на работу в качестве руководителя предприятия осуществляет непосредственно собственник предприятия, а для государственных или муниципальных предприятий стороной, назначающей на должность руководителя предприятия, соответственно выступает государственный или муниципальный орган управления.

А теперь перейдем непосредственно к вопросу соотношения трудового договора и контракта.

В юридической литературе выделяется три основных направления по вопросу соотношения, трудового договора и контракта.

Первое - между контрактом и трудовым договором нет различия, эти понятия синонимичны. В нормативных источниках они употребляются как равнозначные понятия. Л.А. Сыроватская, считает, что правовых оснований для вы­деления контракта нет..

Второе - трудовой договор и контракт - это не одно и то же. Но между трудовым договором и контрактом можно провести как различие, так и найти сходство.

Третье направление, проводит существенное отличие между трудовым договором и контрактом. Авторы такого подхода дают общую характеристику контракта, раскрывают его отличие от трудового договора. "В этом направле­нии, в свою очередь, можно выделить "цивилистический" уклон понятия кон­тракта и его содержания и "трудовой". Таким образом контракт относится к сфере трудового права, либо к сфере гражданского права, либо к межотрасле­вому виду договора. Гражданско-правовую трактовку контракта Т.В. Кашанина и А.Б. Кашанин. "Контракт, - утверждают они, - это коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования, обычно заключается с работником, обладающим уникальными, особенными способностями к выпол­нению определенной работы" [28. с 34].

Какое же из направлений предпочтительнее? Чтобы ответить на этот во­прос, думаю, что надо рассмотреть возникновение в законодательстве термина "трудовой контракт".

Контракт приобрел популярность в 1990-1991 г.г. из-за туманности сво­его положения в трудовом законодательстве. Тогда бытовало мнение о безус­ловной срочности трудового контракта, и работодатель стал переходить на за­ключение трудовых контрактов, " "которые, по сути, являлись теми же трудо­выми договорами, но потерявшими свою трудовую защищенность, ибо при за­ключении контракта работник, как правило, никаких дополнительных гарантий, заложенных в теории, не приобретал". Была попытка дать определение кон­тракта. Контракт - "соглашение, заключаемое на определенный срок между собственником предприятия и работником, по которому последний обязуется выполнить определенную работу по определенной специальности, квалифика­ции или на определенной должности с подчинением уставу предприятия, внут­реннему трудовому распорядку и условиям контракта, а собственник обязуется оплачивать труд работника, обеспечивать условия труда и иные условия по действующему законодательству". Теперь становится понятно, откуда взялось мнение о безусловной срочности трудового контракта.

Дальнейшее обособление трудового договора и контракта остановил Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», введя в трудовое законодательство спаренное название "трудовой договор (контракт)". Трудовой контракт возник не для об­служивания каких-то специфических трудовых отношений, следовательно, это вид трудового договора.

**1.3. Источники регулирования трудовых отношений, возникающих на основе контрактной формы найма на работу**

Подинститут трудового права «Трудовой контракт» представляет собой систему правовых норм, регулирующих основания, порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений основанных на контрактной форме найма. К источникам правового регулирования заключения трудового контракта относятся специальные акты законодательства. Основные подзаконные и иные документы по вопросам контрактной формы найма;

1. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

2. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000г. N 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» с изменениями и дополнениями.

3. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999г. № 1180.

4. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками. Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476.

5. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001г. № 2.

6. Генеральное Соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006–2008 годы и др., а также локальные нормативные акты.

Основным нормативным правовым актом о контрактах является Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины". Этим документом закреплено право (а не обязанность) нанимателей заключать контракты с работниками.

В Беларуси развивается нормативная правовая база, позволяющая на законодательном уровне урегулировать вопросы, возникающие при заключении, продлении, прекращении контрактов с работниками. В целях усиления социальной защищенности работников при применении контрактной формы найма главой государства издан Указ от 23 августа 2005 года №392. В нем урегулированы вопросы продления контракта на срок не менее одного года. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за две недели до истечения срока контракта, обязана предупредить другую сторону о решении по продолжению или прекращению трудовых отношений". Указ также направлен на усиление социальной защищенности отдельных категорий работников. В их числе беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, матери (отцы, опекуны), находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работники предпенсионного возраста. Увольнение указанных категорий работников в связи с окончанием срока действия контракта до окончания названных отпусков или достижения общеустановленного пенсионного возраста в настоящее время не допускается. Перевод с трудового договора на неопределенный срок на контракт беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), без их согласия также не допускается. Дополнительные гарантии при применении контрактной формы найма на локальном уровне закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

По словам Инессы Чистяковой, в местные и отраслевые соглашения, а также коллективные договоры организаций вносятся изменения и дополнения с учетом вновь заключенного Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 годы по установлению дополнительных гарантий при переводе работников на контрактную форму найма, продлению, прекращению контрактов. Во многих коллективных договорах предусмотрена норма об обязанности согласования с профсоюзным комитетом решения о продлении либо прекращении трудовых отношений с работником в связи с истечением срока контракта. Данная норма позволяет повлиять на намерение нанимателя прекратить трудовые отношения с работником, исключить личностный мотив увольнения, предвзятое отношение к работнику. Коллективными договорами многих организаций предусмотрена обязанность письменного предупреждения нанимателем работников за один месяц до истечения срока действия контракта о решении по продлению либо прекращению с ними трудовых отношений. В коллективные договоры некоторых организаций включены нормы о выплате работнику компенсации при увольнении в связи с истечением срока контракта. Также в коллективных договорах закрепляются гарантии продления контракта с работниками, не имеющими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с учетом стажа работы в организации на срок не менее трех лет [23. с. 46].

Повышаются требования к руководителям организаций за неукоснительное соблюдение нормативных правовых актов, регулирующих вопросы контрактной формы найма. Проводимая надзорно-контрольная деятельность в данной сфере, а также профилактическая работа по пропаганде правовых знаний среди должностных лиц дает положительный результат. Происходит стабильное уменьшение количества организаций, допускающих нарушения законодательства, регулирующего контрактную форму найма. Так, в четвертом квартале 2006 года по сравнению с третьим кварталом того же года процентное соотношение организаций государственной формы собственности, в которых были установлены нарушения, к общему числу проверенных снизилось на 5%, негосударственных - на 8%. Во исполнение поручения правительства Министерство труда и социальной защиты совместно с республиканскими органами госуправления и Федерацией профсоюзов Беларуси ежеквартально проводит мониторинг применения контрактной формы. Как свидетельствуют результаты мониторинга за первый квартал 2007 года, реализация контрактной формы найма проводится в основном в соответствии с нормативными правовыми актами. Среди положительных тенденций - увеличение количества контрактов, заключенных с работником на более продолжительные сроки. Для устранения субъективизма, формализма со стороны нанимателей при переводе на контракты, продлении и заключении новых, расторжении контрактов департамент государственной инспекции труда осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства о труде. Так, в первом квартале 2007 года проведены проверки более чем в 2 тыс. организаций различной формы собственности, в том числе совместно с правовыми инспекторами организационных структур ФПБ проведено 156 проверок. Нарушения, связанные с контрактной формой найма работников, выявлены в 17,7% организаций государственной формы собственности и в 14,1% - негосударственной. По результатам проверок нанимателям выдано 326 предписаний с требованиями об устранении выявленных нарушений. К 156 нанимателям применены санкции в виде штрафа на сумму почти 29,5 млн., 34 нанимателям вынесены предупреждения о недопустимости нарушения законодательства о труде, 135 должностных лиц привлечены к административной ответственности с применением санкций на общую сумму 7,3 млн. Повышаются требования к руководителям организаций за неукоснительное соблюдение нормативных правовых актов, регулирующих вопросы заключения контрактов. Применение контрактной формы содействует обеспечению порядка и дисциплины на рабочих местах, повышению результативности и стабильности производственных процессов.

Подводя итог, первому разделу сделаем выводы.

Трудовой договор – это соглашение в сфере трудовых отношений, которое носит персонально-определенный характер. Этим трудовой договор отличается от локальных нормативных актов, рассчитанных на персонально - неопределенный круг работников. Это касается содержащегося в определении трудового договора положения о том, что работник обязуется выполнить работу по специальностям или должностям соответствующей квалификации «согласно штатному расписанию», то оно применимо к тем работникам, чей труд оплачивается посредством должностных окладов, и должности которые включены в штатное расписание.

Можно выделить основные черты трудового договора: 1. трудовой договор есть соглашение его сторон, их добровольное волеизъявление, направленное на установление между ними трудовых правоотношения; 2. сторонами трудового договора является работник и наниматель; 3. трудовой договор определяет основные права и обязанности сторон. Трудовой договор, также имеет и свои специфические функции, то есть какие – то основополагающие начала, действия, направления на выявление задач, для осуществления которых заключается трудовой договор: - трудовой договор выступает в качестве средства реализации права на труд; - трудовой договор – основание возникновения трудовых правоотношений; - трудовой договор – регулятор рационального использования кадров, повышение стабильности трудовых отношений; - трудовой договор – предпосылка возникновения иных, производных от трудовых правоотношений.

Контракт - трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

К источникам правового регулирования заключения трудового контракта относятся специальные акты законодательства. Основные подзаконные и иные документы по вопросам контрактной формы найма;

1. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

2. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000г. N 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» с изменениями и дополнениями.

3. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999г. № 1180.

4. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками. Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476.

5. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001г. № 2.

6. Генеральное Соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006–2008 годы и др., а также локальные нормативные акты.

1. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНТРАКТОВ С**

**РАБОТНИКАМИ**

**2.1 Порядок заключения трудового контракта с работником.**

**Содержание трудового контракта**

Контракт может заключаться:

- при приеме работника на работу;

- с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. При этом изменение существенных условий труда, - заключение контракта, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

Контракт заключается на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. При этом при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, срок действия контракта определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту. Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Контракт подписывается сторонами.

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления): - о приеме (назначении) работника на работу (должность); - о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия: - дата подписания; - место работы; - должность, профессия, специальность работника; - срок действия контракта; - права сторон, в том числе право нанимателя на: уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня; понижение в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (в качестве дисциплинарного взыскания) на срок до одного года или иной срок, предусмотренный законодательством. Понижение в классе не допускается более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) -ниже чем на одну ступень; - обязанности и ответственность сторон, в том числе: обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения; полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный по его вине нанимателю излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; - условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; - дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством); - размеры минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работника, установленные законодательством. Наниматель за счет собственных средств может устанавливать более высокий размер компенсаций за ухудшение правового положения работника.

Стороны могут предусмотреть в контракте: дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для работника; дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Письменное согласие означает письменное заявление работника.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предоставлено право нанимателям заключать контракты как со всеми работниками при приеме на работу, так и с теми, трудовой договор с которыми был заключен на неопределенный срок.

Во исполнение пункта 9 Декрета № 29 принят ряд постановлений Совета Министров Республики Беларусь, регламентирующих вопросы оформления трудовых отношений, основанных на контракте. В частности, пунктом 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» устанавливалась минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника в случаях:

- досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя - в размере шести среднемесячных заработных плат;

- прекращения действия контракта в связи с истечением его срока - в размере трех среднемесячных заработных плат.

В связи с внесением в указанный пункт дополнений постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 января 2000г. № 19 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь» в перечисленных выше случаях работникам, достигшим пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющим право на полную пенсию, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий), предусмотрена минимальная компенсация за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка.

Анализ нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, основанные на контракте, свидетельствует, что целевое назначение минимальной компенсации за ухудшение правового положения работников - это, во-первых, минимально компенсировать особенности, ухудшающие правовое положение работников, с которыми заключены контракты, по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Эти особенности проявляются в том, что контракт, имея срочный характер, лишает права работника в пределах его действия увольняться по собственному желанию согласно статье 40 ТК, наниматель же вправе уволить работника по истечении срока контракта. Ухудшение правового положения выражается и в том, что контракт с работником может быть досрочно прекращен также по дополнительным основаниям, предусмотренным в нем. Во-вторых, минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника позволяет материально обеспечить работника на период до его трудоустройства к другому нанимателю, поскольку право на нее в указанных случаях реализуется при увольнении в зависимости от основания прекращения контракта. По мнению Конституционного Суда, установление дифференцированного размера минимальной компенсации за ухудшение правового положения указанной категории работников не противоречит ее целевому назначению, поскольку решение вопроса о трудоустройстве таких работников после прекращения контракта зависит, прежде всего, от их желания продолжать трудовую деятельность и состояния трудоспособности. При этом следует иметь в виду, что работники либо уже получают пенсию, либо имеют право на ее получение. Конституционный Суд отмечает, что минимальная компенсация за ухудшение правового положения работников устанавливается законодательством и имеет обязательный характер, поэтому ее размер не может быть уменьшен нанимателем, например, по причине отсутствия средств. В то же время в силу пункта 10.9 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476, наниматель за счет собственных средств может устанавливать более высокий размер минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работникам, заключившим контракт.

Суды должны проверять соблюдение сторонами установленных законом минимального и максимального сроков контрактов не только по спорам о заключении, но и о прекращении контрактов. Наиболее часто возникает этот вопрос по делам о восстановлении работников, уволенных в связи с истечением срока контракта и по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством о контрактах. Важные разъяснения по вопросу о сроке заключения контрактов содержатся в пунктах 10 и 11 Пост. Пленума от 29.03.01 г. № 2. Пленум разъясняет то, что установленный пунктом 1 Декрета N 29 минимальный годичный срок контракта является обязательным и при заключении контрактов в случаях, предусмотренных иными актами законодательства. Это касается контрактов, заключаемых с руководителями организаций (кроме коммерческих), научными работниками, отдельными категориями работниками, работающими в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, со служащими государственного аппарата и с работниками, выполняющими работу за границей. Данное разъяснение Пленума не распространяется лишь на контракты с руководителями коммерческих организаций, минимальный срок которых составляет 2 года. По действующему трудовому законодательству недопустимо заключение контрактов с работниками на срок менее 1 года. Это не всегда учитывается судами, что влечет последующую отмену решений. Приведем пример из практики:

«П. в заявлении суду указал, что по предложению директора школы, в которой он работал учителем, подписал контракт, срок которого был указан с 29 октября 1999г. по 26 мая 2000г. При подписании контракта директор заверил его, что впоследствии контракт будет продлен. Однако по окончании срока, указанного в контракте, он был уволен с работы, о чем ему стало известно только 25 августа 2000г. 1 сентября 2000г. он получил трудовую книжку и на работу не вышел. Истец ссылался на незаконность действий нанимателя, просил изменить дату увольнения и считать его уволенным с 1 сентября 2000г. Решением суда Октябрьского района г. Минска от 23 октября 2000г. в иске отказано. Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда от 30 ноября 2000г. решение оставлено без изменения. По протесту заместителя Председателя Верховного Суда президиум Минского городского суда отменил судебные постановления, указав следующее. Согласно п. 1 Декрета Президента от 26 июля 1999г. № 29 нанимателям предоставлено право заключать контракты с работниками на срок не менее одного года. Из материалов дела видно, что в соответствии с приказом от 29 сентября 1999г. наниматель заключил контракт с П. на срок 8 месяцев. Заключение контракта менее одного года не соответствует законодательству, а истечение указанного в контракте срока не являлось основанием к увольнению П. В данном случае трудовой договор следовало считать заключенным на неопределенный срок и расторжение такого трудового договора могло иметь место только на общих основаниях». Признав законными действия нанимателя, уволившего истца по истечении срока контракта, суды не учли указанные выше обстоятельства, неправильно применили подлежащую применению норму материального права, что повлекло отмену судебных постановлений с направлением дела на новое рассмотрение[[1]](#footnote-1).

В п. 10 Пост. Пленума от 29.03.01 г. N 2 также разъясняются некоторые последствия заключения контракта на срок менее года. Пленум подчеркивает, что прекращение такого контракта по истечении срока не допускается и является основанием для удовлетворения требований работника о восстановлении его на работе. Полагаем, заключение нанимателем контракта с работником на срок менее минимального (годичного) может быть основанием иска работника или иного лица в его интересах о признании недействительным условия трудового договора (контракта) о сроке на основании п. 1 ч. 1 ст. 23 ТК (как ухудшающее его правовое положение по сравнению с законодательством о труде). Удовлетворение судом подобного иска и признание условия о сроке недействительным, не будет означать недействительность трудового договора в целом (ч. 2 ст. 23 ТК). Трудовые отношения между нанимателем и работником будут считаться продолженными, но по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок (если стороны не договорятся вновь заключить контракт). Не менее важно проверять судам и соблюдение сторонами верхнего предела срока контракта. В п. 11 Пост. Пленума от 29.03.01 г. N 2 разъясняется, что максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 ТК для срочного трудового договора, если иное не предусмотрено законодательными актами. Исключения из этого правила о максимальном пятилетнем сроке контракта могут быть установлены только в законодательных актах (т.е. в законах Республики Беларусь, декретах и указах Президента). В том же п. 11 Пленум указывает правовые последствия заключения контракта с превышением максимального срока, установленного законодательством. По существу они подобны последствиям заключения контракта на срок менее минимального. Пленум отмечает, что если контракт, так же как и срочный трудовой договор, заключен на срок свыше пяти лет или на срок свыше установленного законодательными актами, то по истечении пятилетнего срока или срока, установленного законодательными актами, трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок.

**2.2 Заключение контракта как изменение существенных условий труда**

Трудовой кодекс впервые в истории трудового права Беларуси выделяет в отдельной главе правовой подинститут «изменение трудового договора», в котором сконцентрированы общие нормы о переводе, изменении существенных условий труда и перемещении. Трудовой контракт может быть изменен только с согласия сторон, т.е. по соглашению работника и нанимателя.

Главой 3 ТК урегулированы три формы изменения трудового договора (контракта): перевод, перемещение и изменение существенных условий труда. В ТК отсутствуют нормы, регулирующие правовые последствия совмещения указанных форм, которые имеют свои основания и порядок реализации. Коллизии, возникающие на практике в этих случаях, необходимо преодолевать, опираясь на систематическое толкование ч. 5 ст. 19, ст. 30-32, а также на ч. 4 ст. 7, в соответствии с которой в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Если перевод соединен с перемещением и (или) с изменением существенных условий труда и работник согласен на такие изменения либо такое согласие не требуется по закону (ст. 33, 234), необходимо руководствоваться правилами о переводах, содержащих наибольшие гарантии прав работника. При отсутствии согласия работника на перевод с изменением конкретных существенных условий труда и перемещением перевод невозможен, а иные формы изменения трудового договора осуществляются по соответствующим правилам (ст. 31, 32) с сохранением прежней трудовой функции работника. Если перемещение работника соединено с изменением существенных условий труда, необходимо одновременное соблюдение соответствующих гарантий, поскольку их содержание для рассматриваемых двух форм различно, но совместимо и согласовано.

Перевод - это всегда поручение нанимателем работнику работы по другой трудовой функции по сравнению с обусловленной в трудовом контракте, поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности. Перевод - это не любое изменение трудового контракта, а изменение лишь некоторых, наиболее важных условий трудового контракта. Такими условиями являются трудовая функция, место работы (конкретный наниматель) и местность выполнения работником работы. Другой считается профессия, специальность, квалификация или должность, если хотя бы одна из этих характеристик отличается от трудовой функции, т.е. конкретных трудовых обязанностей работника, обусловленных трудовым контрактом. Под другим нанимателем понимается иной по отношению к прежнему наниматель, т.е. иное по сравнению с указанным в трудовом контракте юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового контракта с работником. Систематическое и логическое толкование ч. 1 ст. 30 и ч. 1 ст. 31 позволяет сделать вывод, что поручение работнику работы по той же трудовой функции, но в другом обособленном структурном подразделении, наделенном правом приема и увольнения работников, является не перемещением, а переводом. Под обособленными структурными подразделениями понимаются филиалы, представительства, отделения и другие структурные подразделения юридического лица, наделенные имуществом, действующие на основании утвержденных для них положений и, как правило, имеющие счета в банке. Другая местность - это любая территория, расположенная за пределами данной административно-территориальной единицы, т.е. расположенная за пределами данной области, данного района (кроме районов в городах), города, поселка городского типа, сельсовета. В легальном определении законодатель отличает перевод от изменения существенных условий труда и служебной командировки. Изменение существенных условий труда и перевод имеют следующие отличия. При переводе могут изменяться трудовая функция, наниматель или местность выполнения работы, что невозможно при изменении существенных условий труда. Перевод осуществляется только с письменного согласия работника, кроме временного перевода в связи с производственной необходимостью, простоем (ч. 2 ст. 30), а изменение существенных условий труда - после письменного предупреждения работника не позднее, чем за один месяц. В ч. 1 ст. 30 подчеркивается, что перевод состоит в поручении нанимателем работнику работы по другой профессии и должности, за исключением изменения наименования профессии и должности. Судебная практика выработала критерии разграничения между изменением профессии, должности (как видом перевода) и изменением наименования профессии, должности (разновидностью изменения существенных условий труда). Под изменением профессии, должности понимаются случаи, когда меняются не только их наименование, но и круг трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором: вводятся новые функции, исключаются или изменяются прежние, перераспределяются трудовые обязанности (Архив Верховного Суда Республики Беларусь, 1994. д. № 03-90; 1995. д. № 03-150). Согласно судебной практике не только полное, но даже частичное изменение должности (например, замена 0,5 ставки учителя на 0,5 ставки воспитателя) рассматривается как перевод. Изменение наименования профессии, должности - это лишь изменение названий указанных характеристик с сохранением круга трудовых обязанностей, обусловленных трудовым контрактом. В этом случае перевода нет, но такое переименование профессии или должности без согласия работника должно быть обосновано нанимателем в приказе (например, проведением наименований должностей в соответствии с квалификационным справочником должностей), а работник должен быть письменно предупрежден об этом изменении не позднее, чем за один месяц.

Основное отличие перевода от служебной командировки состоит в различии их целей и сущности. Основная цель и сущность командировки состоит в выполнении работником служебного задания в рамках его трудовой функции вне места его постоянной работы. Работник во время командировки выполняет не все обычные трудовые обязанности, а только конкретное служебное задание. Переводы могут преследовать различные цели (избежание простоя, устранение стихийного бедствия, охрана здоровья и т.д.), но по существу состоят в выполнении работником не конкретного служебного задания нанимателя, а прежней либо новой трудовой функции. Переводы и командировки различаются также по сроку. Продолжительность командировки определяется нанимателем и не может превышать на территории Республики Беларусь 30 календарных дней, не считая времени нахождения в пути. Если командировка превышает указанный срок, то требуется согласие работника. Перевод же может быть как постоянным, так и временным. Правило, содержащееся в ч. 2 ст. 30, в науке трудового права именуют принципом недопустимости перевода работника без его согласия. Оно является частным преломлением правовых принципов свободы труда, свободы трудового договора и определенности трудовой функции.

Согласно ч. 2 ст. 30 правилом является осуществление перевода только с письменного согласия работника. Из этого общего правила ТК допускает только два исключения: временный перевод в связи с производственной необходимостью и временный перевод в случае простоя, которые допускаются без согласия работника. В ранее действовавшем КЗоТ 1972г. предусматривалась возможность законодательного расширения случаев переводов без согласия работников, в соответствии с которой обязательные для работников переводы в качестве дисциплинарных взысканий были закреплены в некоторых законах, а также уставах и положениях о дисциплине: ст. 17 Закона от 23 ноября 1993г. «Об основах службы в государственном аппарате»; п. 14 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь; п. 14-16 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта; п. 12 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена; п. 16.4 Устава о дисциплине работников реч­ного транспорта Республики Беларусь; п. 31 Дисциплинарного устава должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь; п. 27 Положения о прохождении службы в органах Прокуратуры Республики Беларусь.

Такой вид дисциплинарных взысканий, как временные переводы, является разновидностью принудительного труда, запрещенного ч. 4 ст. 41 Конституции Республики Беларусь, Конвенцией МОТ № 29 «Об упразднении принудительного труда» 1930 г., принятой на XIV сессии Генеральной конференции МОТ 28 июня 1930г. и ратифицированной Республикой Беларусь 21 августа 1956г. (Сборник нормативных актов о труде Республики Беларусь. В 8-и т. Т. 8 / Сост. Б.А.Волков. Мн., 1997. С. 790-806), Конвенцией МОТ № 105 «Об упразднении принудительно­го труда» 1957г., принятой на XI сессии Генеральной конференции МОТ 25 июня 1957г. и ратифицированной постановлением Верховного Совета Республики Беларусь от 22 февраля 1995г, а также ст. 13 ТК. По Конституции принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Несмотря на делегирование, Правительству права устанавливать особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда, в том числе и другие виды дисциплинарных взысканий, нормы законов и подзаконных актов, предусматривающих дисциплинарные переводы, применению не подлежат как противоречащие Конституции и ратифицированным международным договорам. Наукой трудового права и юридической практикой были выработаны определенные критерии, позволяющие говорить о реальности согласия работника на перевод. Согласие работника на перевод должно быть предварительным, т.е. данным еще до издания приказа. Но если такое согласие получено уже при ознакомлении работника с приказом о переводе и явно им выражено (например, собственноручной надписью на приказе «С переводом согласен» с подписью или заявлением с просьбой о переводе), то и такое согласие рассматривается судебной практикой как реальное, а перевод - законным.

Согласие работника должно быть конкретным и однозначным, т.е. работник соглашается не на перевод вообще, а на перевод на определенную работу. При переводе наниматель обязан ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника с ПВТР, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда. Для исключения возможных споров ознакомление работника с поручаемой работой, оплатой и другими условиями труда предпочтительнее осуществлять под роспись, что будет свидетельствовать о согласии работника на перевод с соответствующими новыми условиями труда (в том числе существенными). При этом дополнительного соблюдения нанимателем процедуры, содержащейся в ст. 32 (предупреждение за месяц, обоснование экономическими и иными причинами), не требуется. Согласие должно быть добровольным, т.е. данным при отсутствии принуждения, давления со стороны нанимателя, не должно быть вынужденным. Согласие работника на перевод должно быть выражено в письменной форме. Это правило является логическим продолжением введения законодателем обязательной письменной формы трудового контракта. Императивный характер нормы, содержащейся в ч. 2 ст. 30, означает, что согласие работника на перевод подтверждается в суде и КТС письменными доказательствами (например, заявлением работника, собственноручной надписью на приказе «На перевод согласен», подписанным работником текстом перезаключенного трудового договора согласно ч. 5 ст. 30). Один лишь факт выхода работника на новую работу не свидетельствует о согласии работника на перевод.

В ч. 3 ст. 30 сформулировано общее правило о переводе в целях охраны здоровья работника. Основанием данного перевода является медицинское заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) в отношении инвалидов и врачебно-консультативной комиссии (ВКК) - в отношении иных лиц. В связи с трудовым увечьем в заключение указывается о необходимости перевода работника на другую работу, продолжительности перевода (в пределах одного года) и характере рекомендуемой работы. Медицинское заключение с рекомендацией о предоставлении другой, более легкой либо исключающей вредное воздействие на организм работы является обязательным как для нанимателя, так и для работника. При отказе работника от такого перевода трудовой контракта с ним расторгается по п. 2 ст. 42 - в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. До принятия ТК в судебной практике сложилось ограничительное толкование данной нормы: увольнение ввиду несоответствия работе по состоянию здоровья признавалось законным, если наступило длительное или стойкое снижение трудоспособности. К длительной относится нетрудоспособность, длящаяся свыше одного месяца. Такое ограничительное толкование сохраняет свою актуальность. Норма ч. 3 ст. 30 не исчерпывает все правила о переводах по состоянию здоровья. Если граждане могут быть источником распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, то они переводятся на другую работу до выздоровления, а при невозможности перевода временно (до выздоровления) отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию. В этом случае перевод осуществляется на основании заключения санитарно-эпидемиологических органов Министерства здравоохранения. Перечни профессий и инфекционных заболеваний, при которых бактерионосители представляют опасность для окружающих, определяются Главным государственным санитарным врачом Республики Беларусь. При временном переводе на нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному работнику за все время перевода, но не более чем за два месяца, с таким расчетом, чтобы сумма пособия и заработка по выполняемой работе не превышала полного заработка до перевода.

В ч. 4 ст. 30 содержится еще один принцип переводов - запрещение перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Данная норма является достаточно новой: была включена в КЗоТ 1972г. только законом от 15 декабря 1992г., а до этого существовала в форме правоположения, выработанного судебной практикой с использованием аналогии закона и аналогии права. Вопрос о том, противопоказана данная работа работнику по состоянию здоровья или нет, решается на основании медицинского заключения, которое выдается МРЭК или ВКК. Норма ч. 4 ст. 30 является императивной и не допускает перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, даже при его согласии на такой перевод. Поэтому даже при фактическом осуществлении подобного перевода по взаимному соглашению работника и нанимателя он может быть признан судом незаконным с восстановлением работника на прежней работе. Основанием признания условия о новой трудовой функции недействительным, а перевода незаконным в этом случае является ухудшение условий труда работника по сравнению с требованиями законодательства. Согласно ч. 5 ст. 30 при переводе с работником заключается трудовой контракт в соответствии с трудовым законодательством к форме и содержанию трудового контракта. Положение ч. 5 ст. 30 следует толковать ограничительно: данное правило рассчитано только на постоянные переводы к другому нанимателю. Только при постоянном переводе к другому нанимателю трудовой контракт с работником прекращается и с ним заключается новый трудовой контракт у нового нанимателя с соблюдением ст. 18, 19. При временных переводах, а также при постоянных переводах на работу в другую местность или по другой трудовой функции трудовой контракт не прекращается и не заключается, а изменяется. При каждом таком переводе (особенно временном) сторонам нет необходимости полностью перезаключать трудовой контракт, когда изменяется одно или несколько его условий.

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. При перемещении не требуется согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В ч. 1 ст. 31 дается легальное определение такой разновидности изменения трудового контракта, как перемещение, что является новеллой трудового законодательства. Перемещение в отличие от перевода есть поручение работнику прежней работы, у того же нанимателя и в той же местности, но на другом рабочем месте, механизме или агрегате с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Прежняя работа - это работа в пределах специальности, квалификации и должности, обусловленных трудовым контрактом, т.е. по прежней трудовой функции. При перемещении в порядке ст. 31 сохраняются условия труда, обусловленные трудовым контрактом. Понятие «условия труда» и его соотношение с понятием «условия трудового контракта» в законе не раскрыты. Систематическое толкование ст. 19, 32 свидетельствует, что существенные (например, режим работы, размер оплаты труда) и другие условия труда могут одновременно являться и условиями трудового контракта. Полагаю, при перемещении в порядке ст. 31 могут изменяться условия труда, обусловленные законодательством о труде и не являющиеся существенными (например, использование спецсредств, спецодежды, иная организация труда на рабочем месте). Законодатель в ч. 1 ст. 31 прямо указывает три условия труда, которые могут меняться при перемещении и в том случае, когда они обусловлены трудовым контрактом: рабочее место, механизм, агрегат. Под механизмом (агрегатом) понимается станок, конвейер, транспортное средство, прибор, иное сложное техническое устройство (система устройств), обслуживаемое одним или несколькими работниками в процессе трудовой деятельности. Перемещения могут быть как временными, так и постоянными. Если срок перемещения в приказе не ограничен конкретной датой или указанием на определенное действие или событие, то перемещение считается постоянным. При постоянном перемещении поручение работнику работы на прежнем рабочем месте, механизме, агрегате возможно в общем порядке с соблюдением правил ст. 31 ТК. Законодатель разграничивает перемещения и другие разновидности изменения трудового контракта. Необходимо учитывать отличия перемещения от перевода и от изменения существенных условий труда, поскольку они имеют различные правовые основания и последствия. Основное отличие перемещения от перевода состоит в том, что при переводе изменяется трудовая функция, наниматель или местность выполнения работы, а при перемещении - рабочее место, механизм, агрегат. Если происходит одновременно перевод и перемещение, то следует руководствоваться только правилами о переводе. Не требуется такой перевод дополнительно обосновывать производственными, организационными или экономическими причинами; необходимо лишь получить согласие работника на перевод. Средний заработок за работником при этом сохраняется в течение не менее двух недель со дня перевода. Из систематического логического толкования ст. 1, ч. 1 ст. 30 и ч. 1 ст. 31 вытекает, что поручение работнику работы в другом обособленном структурном подразделении является во всех случаях переводом, а не перемещением. Перемещение в отличие от изменения существенных условий труда связано с изменением только рабочего места работника, механизма, агрегата, используемых работником в трудовой деятельности. Даже в том случае, когда конкретное рабочее место или структурное подразделение оговорены в трудовом договоре, перемещение работника на другое рабочее место, другой механизм, агрегат автоматически не превращается в перевод или изменение существенных условий труда и соответственно не требует согласия работника либо предупреждения его за месяц. Иное толкование исключило бы возможность перемещения, поскольку сам ТК называет конкретное структурное подразделение обязательным условием, включаемым в трудовой договор. Такой же позиции придерживается Пленум Верховного Суда в п. 15 постановления от 17 июня 1994г. № 5, в соответствии с которым не имеет значения тот факт, что при заключении трудового контракта оговаривалось конкретное место работника. Вместе с тем на практике распространены случаи, когда перемещения соединены с изменением существенных условий труда (изменение размера оплаты труда, гарантий, режима работы и других). В таких случаях необходимо руководствоваться как нормами об изменении существенных условий труда, так и правилами о перемещениях. Разрешение данной коллизии опирается также на правило ч. 4 ст. 7, согласно которой в случае противоречия правил равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Впервые в трудовом законодательстве раскрывается понятие рабочего места. Рабочее место - это место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности, на котором работник непосредственно выполняет свои трудовые обязанности (определенный участок производственной площади, оснащенный необходимым оборудованием; офис; торговый зал; их часть и т.д.). На некоторых видах работ рабочее место вообще трудно определить (коммивояжер, почтальон, разнорабочий и т.п.). Если при приеме на работу сторонами оговаривался разъездной или подвижной характер работ, то поручение работы в других местах, в том числе и в другой местности, полностью охватывается трудовым контрактом и не является ни переводом, ни перемещением, ни служебной командировкой. Рабочее место следует отличать от места работы. Место работы - это по существу конкретный наниматель (например, юридическое лицо, индивидуальный предприниматель), а рабочее место - конкретный участок площади, на котором выполняется работа (офис, кабинет, торговый киоск). Если меняется место работы (наниматель), то имеет место перевод, а в случае изменения рабочего места происходит перемещение. Важное отличие перемещения от перевода закреплено в ч. 3 ст. 31: при перемещении не требуется согласие работника. Если при перемещении работника изменилась его трудовая функция, местность выполнения работы либо поручена работа в обособленном структурном подразделении, то такое поручение является переводом, который допускается лишь с согласия работника. При перемещении, не сопряженном с переводом или изменением существенных условий труда, не требуется соответственно получать согласия работника либо письменно предупреждать его об этом за один месяц. Правило ч. 3 ст. 31 означает, что даже если работник не согласен на перемещение, последнее является для него обязательным. Невыполнение работником указания нанимателя о перемещении, а равно о переводе, произведенном с соблюдением требований закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. Если работник согласен на перемещение или даже является его инициатором, целесообразно фиксировать это согласие письменно, поскольку работник вправе оспорить незаконное перемещение. Новым в правовом регулировании перемещения является правило о необходимости обоснования перемещения производственными, организационными или экономическими причинами. По ранее действовавшему законодательству такое обоснование требовалось только при изменении существенных условий труда. В ч. 4 ст. 31 законодатель использует термин «производственные, организационные или экономические причины», а в ч. 1 ст. 32 - «обоснованные производственные, организационные или экономические причины», но не раскрывает их содержание. Норма ч. 5 ст. 31 содержит принцип запрещения перемещения работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Данное правило корреспондирует аналогичному принципу переводов. По сложившейся судебной практике несоблюдение нанимателем принципа недопустимости перемещения (перевода) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, - абсолютное основание к признанию перевода, перемещения незаконным и восстановления работника в прежних условиях трудового контракта, а невыяснение данного обстоятельства судом, когда истец ссылается на него как на основании своего требования, - основание к отмене решения суда. Если при перемещении работника уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения. Если заработок в результате перемещения увеличился, то он выплачивается работнику в течение всего срока перемещения. Если заработок работника по не зависящим от него причинам вначале превысил ранее получаемый, а затем снизился, то следует учитывать, что правило ч. 2 ст. 72 действует только в пределах двух месяцев со дня перемещения. Закон возлагает на нанимателя обязанность оформлять изменение условий трудового договора с работниками (в том числе и при перемещениях) приказом или распоряжением. В приказе необходимо обосновать перемещение конкретными производственными, организационными или экономическими причинами. Исходя из толкования п. 10, 15 ст. 55 работника необходимо ознакомить с приказом под роспись. В противном случае при возникновении спора нанимателю сложно будет доказать, что работник был проинформирован о перемещении, а его невыход на работу на новое рабочее место, к новому механизму, агрегату является нарушением трудовой дисциплины. Запись о перемещении в трудовую книжку работника, как правило, не вносится. Но если работник перемещен в другое структурное подразделение с условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии со Списками производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию с особыми условиями труда, то в этом случае запись о перемещении в трудовую книжку вносится с расшифровкой характера выполняемой работы. Запись о перемещениях в другое структурное подразделение вносится в карточку формы Т-2. С данной записью, как и с приказом о перемещении, работник знакомится под роспись. Признавая перемещение работника незаконным, КТС или суд принимают решение о восстановлении работника на прежнем рабочем месте, а если работник был в связи с незаконным перемещением или отказом ему подчиниться уволен - о восстановлении работника на работе. Орган, рассматривающий трудовой спор, также взыскивает в пользу работника средний заработок за время вынужденного прогула.

«В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с настоящим Кодексом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса» [12.с. 25].

В ч. 1 ст. 32 закреплено право нанимателя изменять существенные условия труда работников, но при наличии следующих условий: в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами; в порядке, предусмотренном ст. 32 (письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц); при продолжении работы работником по той же специальности, квалификации, должности, определенных в трудовом контракте. Только при наличии и соблюдении нанимателем всех указанных условий изменение существенных условий труда является законным и обоснованным. Из ч. 1 ст. 32 вытекает, что правила об изменении существенных условий труда применяются только в случае, когда работник продолжает работу по специальности, квалификации или должности, определенной в трудовом контракте. Если наряду с изменением существенных условий труда у работника изменяется трудовая функция либо ему поручается работа у другого нанимателя, в обособленном структурном подразделении того же нанимателя или в другой местности, нанимателю следует получить на это письменное согласие работника, выполнять другие требования ст. 30. При этом у нанимателя нет права уволить работника по п. 5 ст. 35 как за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, поскольку соглашаться или не соглашаться на перевод, соединенный с указанными изменениями, - право работника. О правилах, применяемых при перемещении, соединенном с изменением существенных условий труда и (или) с переводом. Под обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами Пленум Верховного Суда понимает рационализацию рабочих мест, введение новых форм организации труда, в том числе переход на бригадную форму организации труда, внедрение передовых методов, приемов и т.п. К таким причинам согласно текущей судебной практике также относятся реорганизация предприятия, перепрофилирование производства и т.п.. В п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» заключение контракта между нанимателем и работником, ранее принятым по бессрочному трудовому договору, рассматривается как изменение существенных условий труда. Такое изменение существенных условий труда - заключение контракта - осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В ч. 2 ст. 32 приведен примерный перечень условий труда, которые признаются существенными. Как и ранее действовавшее законодательство (ч. 3 ст. 25 КЗоТ 1972г.), ТК не содержит достаточно четкого критерия для отнесения тех или иных условий труда к существенным. Перечень существенных условий труда претерпел минимальные изменения по сравнению с ранее действовавшим законодательством: льготы заменены гарантиями, к существенным условиям труда отнесено наименование профессии. К существенным могут быть отнесены и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК. По действующему законодательству к существенным условиям труда относятся также следующие условия: - нормы труда (ст. 87 ТК); срок трудового договора. С 27 сентября 1999г. данное условие считается существенным во всех случаях предложения нанимателя работнику, работающему по трудовому договору на неопределенный срок, заключить контракт (п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»); размер материальной ответственности работника в связи с заключением с ним договора о полной материальной ответственности, если при приеме на работу заключение такого договора не было обусловлено. Судебная практика относит к существенным условиям труда удаленность нового рабочего места, структурного подразделения от места жительства работника с учетом семейного положения, состояния здоровья, иных заслуживающих внимание обстоятельств; возможность пользоваться ведомственным и общественным транспортом для доставки на работу, режим отдыха с учетом конкретных обстоятельств; степень опасности выполняемой работы и другие условия. Норма ч. 3 ст. 32 возлагает на нанимателя обязанность предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц. Это минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Наниматель может предупредить работника об изменении существенных условий труда и за больший срок, указав его в тексте предупреждения или приказа с помощью конкретной даты или периода времени. Если такой оговорки не сделано, а после предупреждения работника до изменения существенных условий труда прошло значительное время, то такое предупреждение следует повторить. Из систематического толкования ч. 3 ст. 7, ч. 5 ст. 19, ст. 32 и 37 ТК следует, что если работник согласен на изменение существенных условий труда без соблюдения месячного срока предупреждения, наниматель вправе, не дожидаясь его истечения, изменить существенные условия труда работника. Одно лишь несоблюдение нанимателем месячного срока предупреждения работника не должно автоматически влечь восстановления работника на работе с прежними условиями труда. Если при рассмотрении дела судом будет установлено, что наниматель не предупредил работника за один месяц об изменении существенных условий труда либо предупредил, но за меньший срок, а изменения существенных условий труда в действительности произошли и были обоснованы производственными, организационными или экономическими причинами, то он меняет дату прекращения трудового контракта с таким расчетом, чтобы трудовые отношения прекратились в день истечения названного срока и взыскивает утраченный заработок применительно к ст. 244 ТК. Предупреждение работника должно содержать точное и полное указание планируемых изменений существенных условий труда и вызвавших их обоснованных производственных, организационных или экономических причин. Следует также разъяснить работнику юридические последствия его отказа от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда. Ранее действовавший КЗоТ не определял форму предупреждения работника об изменении существенных условий труда: она могла быть и устной, и письменной, хотя на практике предпочтение отдавалось письменной. Новый ТК предписывает нанимателю предупреждать работника письменно. Это может быть подписанное руководителем или уполномоченным должностным лицом нанимателя уведомление или предупреждение, с которым работника необходимо ознакомить под роспись с фиксацией даты ознакомления.

В ч. 4 ст. 32 закреплены правовые последствия отказа работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда. В этом случае трудовой договор с работником прекращается по п. 5 ст. 35 - за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. Отказ работника от продолжения работы в измененных существенных условиях труда является важным юридическим фактом и должен быть явно выражен работником (предпочтительнее - письменное заявление или собственноручная запись с подписью на приказе), поскольку в противном случае прекращение трудового контракта по п. 5 ст. 35 может быть признано судом незаконным из-за недоказанности отказа работника от продолжения работы. Отказ работника от продолжения работы в новых существенных условиях труда - его право, поэтому такой отказ не является нарушением работником трудовой дисциплины и не может влечь дисциплинарной ответственности. При прекращении трудового договора по п. 5 ст. 35 нанимателю не требуется принимать меры по трудоустройству работника, уведомлять профсоюз за две недели или получать в соответствии с коллективным договором, соглашением согласие профсоюза, соблюдать ряд других гарантий (ч. 3 ст. 268, ст. 282 и др.), поскольку данное основание не является увольнением по инициативе нанимателя. На нанимателе лежат минимальные обязанности: выплатить работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, а также произвести расчет и выдать трудовую книжку в день прекращения трудового контракта, т.е. в последний рабочий день. Изменение существенных условий труда оформляется нанимателем путем, издания приказа или распоряжения. Необходимость в издании такого приказа (распоряжения) отпадает, если работник после его письменного предупреждения об изменении существенных условий труда откажется от продолжения работы и будет уволен по п. 5 ст. 35. В приказ об изменении существенных условий труда, как и в письменном предупреждении, на наш взгляд, необходимо включить точное и полное указание изменений существенных условий труда и вызвавших их обоснованных производственных, организационных или экономических причин, а работника следует ознакомить с приказом под роспись. Если изменяющиеся существенные условия труда были оговорены в тексте трудового контракта, целесообразно составлять дополнительное соглашение к контракту. В случае, если работник переходит с бессрочного трудового договора на контрактную форму найма, между сторонами заключается контракт в соответствии с п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Примерной формой контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров от 2 августа 1999г. № 1180. Об изменении существенных условий труда запись в трудовую книжку, как правило, не вносится. В трудовую книжку заносится запись о присвоении работнику квалификационного разряда, класса, категории. В случае признания изменения существенных условий труда незаконным (например, из-за отсутствия обоснованных производственных, организационных или экономических причин), КТС или суд принимают решение о восстановлении прежних существенных условий труда. В пользу работника в этих случаях также взыскивается оплата за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

«В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю. Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе» [12. с. 25].

Норма ст. 33 предусматривает один из двух случаев исключения из общего правила о допустимости перевода работника только с его согласия. Положение ч. 1 ст. 33 предоставляет нанимателю право переводить работника на не обусловленную трудовым контрактом работу (по другой трудовой функции), а также на работу к другому нанимателю в случае производственной необходимости. Временный перевод в связи с производственной необходимостью без согласия работника возможен только при соблюдении следующих условий: работнику поручается работа в той же местности; наличие производственной необходимости для нанимателя, с которым заключен трудовой контракт; работа не противопоказана работнику по состоянию здоровья; работа поручается на срок до одного месяца. В ч. 1 ст. 33 говорится о праве нанимателя перевести работника в случае производственной необходимости, а не об обязанности поступить подобным образом. Наниматель может принять и другие меры по предотвращению, устранению последствий катастрофы, производственной аварии, в других случаях производственной необходимости (вызвать аварийную службу, пожарных, приостановить на время производство и т.п.). Наниматель вправе самостоятельно определить, каких конкретно работников и на какую работу следует временно перевести. Важно лишь, чтобы между производственной необходимостью и фактом перевода соответствующего работника имелась причинно-следственная связь, т.е. чтобы перевод работника с необходимой закономерностью был вызван необходимостью предотвращения катастрофы, аварии, иной производственной необходимостью. При переводе в связи с производственной необходимостью на работу по другой трудовой функции наниматель не связан требованием учитывать профессию, специальность, квалификацию и должность работника. Но при переводе следует учитывать особенности регулирования и охраны труда, дополнительные гарантии для женщин, несовершеннолетних: запрещение их труда на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах, запрещение подъема и перемещения тяжестей вручную с превышением установленных предельных норм. Не допускается перевод на материально-ответственные должности несовершеннолетних работников; запрещается перевод работников, в отношении которых имеется вступивший в законную силу приговор с наказанием в виде запрещения занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, на указанные в приговоре должности и работы. Кроме того, запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Норма ч. 2 ст. 33 расширяет перечень случаев производственной необходимости по сравнению с ранее действовавшим законодательством. В новом ТК к производственной необходимости отнесены предотвращение простоя, порчи имущества нанимателя или иного имущества, замещение временно отсутствующего работника. Наоборот, из перечня случаев производственной необходимости исключены «иные обстоятельства, предусмотренные коллективным договором», но это не лишает стороны возможности предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) другие случаи производственной необходимости, так как в законе используется оценочное понятие «другие исключительные случаи». Судебная практика определяет производственную необходимость как необходимость выполнения срочных, непредвиденных работ, вызванных стихийными бедствиями, производственной аварией и другими исключительными, заранее не предвиденными причинами. В ч. 2 ст. 33 подчеркивается, что производственная необходимость должна существовать именно для данного нанимателя. Работник по ст. 33 не может переводиться на работу к другому нанимателю, которому угрожает производственная авария, катастрофа, уничтожение его имущества и т.п. Но если производственная необходимость в предотвращении стихийного бедствия, аварии, катастрофы, порчи или уничтожении имущества и т.п. возникла для одного нанимателя, но работа должна выполняться у другого нанимателя (например, имущество одного нанимателя, переданное для хранения или переработки другому нанимателю, оказалось в опасности уничтожения или порчи; в связи с близостью корпусов предприятий пожар на одном угрожает нанести вред другому и т.п.), то в таких случаях перевод по ст. 33 допустим. Перечень случаев производственной необходимости, содержащийся в ч. 2 ст. 33, является открытым, поскольку содержит оценочное понятие «другие исключительные случаи». Данное оценочное понятие конкретизируется в судебной практике с учетом конкретных обстоятельств дела. Под исключительными случаями в судебной практике понимаются ситуации, когда у нанимателя нет возможности иным образом, кроме как путем перевода работника на не обусловленную трудовым контрактом работу, предотвратить или ликвидировать стихийное бедствие, другие случаи производственной необходимости, в том числе эпидемии, эпизоотии. К исключительным случаям согласно судебной практике не относится необходимость выполнения плановых работ, договорных обязательств, оказание помощи другим нанимателям, недостатки в организации труда работников. Такие часто практикуемые явления, как уборка сельхозпродукции, субботники, также являются временными переводами, но при этом отсутствует производственная необходимость в смысле ч. 2 ст. 33, т.е. нет легального основания для обязательного для работника перевода. Поэтому отказ работника от участия в уборке сельхозпродукции, в субботнике не должен рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Перевод для замещения отсутствующего работника рассматривается ТК не как самостоятельный, а как разновидность временного перевода в связи с производственной необходимостью. При этом никаких специальных правил для данного перевода не установлено, т.е. он также может осуществляться на срок до одного месяца без согласия работника неограниченное число раз в течение календарного года. При этом перевод может осуществляться для замещения именно временно отсутствующего работника, а не на вакантную, не занятую никем штатную единицу. Возможности использования данного перевода нанимателем ограничены: на время отпуска, отстранения работника от работы, временной нетрудоспособности, выполнения государственных или общественных обязанностей, на время временного перевода другого работника и в иных случаях его временного отсутствия. В ч. 2 ст. 33 повторно воспроизводится принцип запрещения перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Положение ч. 3 ст. 33 устанавливает ограничение продолжительности перевода в связи с производственной необходимостью. Традиционно срок такого перевода ограничен одним месяцем. Но количество таких переводов в течение календарного года не ограничено: он может использоваться в каждом случае возникновения производственной необходимости у нанимателя. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен, что логически вытекает из принципа свободы трудового контракта. Форма согласия работника на больший срок перевода в законе не предусмотрена. Систематическое толкование ч. 3 ст. 33 и ч. 2 ст. 30 позволяет сделать вывод, что согласие сторон должно быть оформлено письменно. Исключение из общего правила о письменном согласии работника на перевод допускается, если перевод возможен без согласия работника, т.е. по ст. 33 в пределах месячного срока. В связи с этим при превышении срока перевода должно применяться общее правило о письменном согласии работника на перевод. В ч. 4 ст. 33 сформулировано правило о возможности перевода работника в другую местность только с его согласия. Из систематического толкования ст. 30, 33 и 34 вытекает, что любой перевод работника в другую местность (в том числе временный в связи с производственной необходимостью) возможен только с согласия работника. Согласие работника на такой перевод должно быть получено в письменной форме. Положение ч. 5 ст. 33 гарантирует работнику оплату труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью по выполняемой работе, но, во всяком случае, не ниже среднего заработка по прежней работе. Если при временном переводе в связи с производственной необходимостью работник теряет в заработке, то ему гарантируется прежний средний заработок на протяжении всего срока перевода, а не в течение двух недель, как при других переводах. При расчете среднего заработка по прежней работе необходимо исходить из заработка за два последних календарных месяца работы до перевода, руководствуясь Правилами исчисления среднего заработка, сохраняемого за время ежегодного отпуска, и в других случаях, предусмотренных законодательством, утвержденных постановлением Госкомтруда Республики Беларусь от 15 апреля 1993г. № 25.

«Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.). Временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу, за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад), при отказе от перевода за работником сохраняется две трети тарифной ставки (оклада)» [9. с. 25].

Предусмотренный ст. 34 временный перевод в случае простоя является вторым и последним исключением из общего правила ч. 2 ст. 30 о допустимости перевода только с согласия работника. Впервые в белорусском трудовом законодательстве в ч. 1 ст. 34 дается легальное определение простоя: временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.). Новый ТК, как и ранее действовавший КЗоТ, не содержит норм о приостановке производства по причинам производственного, организационного или экономического характера, хотя на практике такие случаи нередко происходят и нуждаются в правовом регулировании. В связи с отсутствием специальных норм о такой приостановке в подобных ситуациях следует руководствоваться правилами о простое, поскольку последний может иметь место как на одном рабочем месте, так и в рамках цеха, а также целого предприятия. Согласно ч. 2 ст. 34 перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации или должности. Закон не требует переводить работника в соответствии с его трудовой функцией. Кодекс требует от нанимателя лишь учитывать при данном переводе трудовую функцию работника. По этому вопросу трудовое законодательство усилило гарантии прав работника: ранее требовалось учитывать только специальность и квалификацию, теперь - все четыре характеристики трудовой функции, включая профессию и должность. Требование учитывать трудовую функцию означает, что при наличии у нанимателя вакантной штатной единицы, близкой по квалификационным характеристикам к профессии, специальности, квалификации, должности простаивающего работника, он обязан перевести такого работника, прежде всего на эту должность, чем на другую, менее близкую. С письменного согласия работника наниматель может перевести его на время простоя на другую работу и без учета трудовой функции. Как и перевод в связи с производственной необходимостью, перевод в случае простоя без согласия работника не может быть связан с поручением ему работы в другой местности. О понятии «другая местность» см. п. 6 комментария к ст. 30. Из логического систематического толкования ст. 30, 34 следует, что с письменного согласия работника при простое возможен перевод и в другую местность и без ограничения срока. В ч. 3 ст. 34 регулируются вопросы оплаты труда работника при временном переводе в случае простоя на нижеоплачиваемую работу, а также при отказе от такого перевода. В ч. 3 ст. 34 установлено правило о сохранении за работников двух третей тарифной ставки (оклада) в случае простоя при отказе работника от перевода. Две трети тарифной ставки сохраняется за работником и в случае, если при простое, произошедшем не по его вине, наниматель не переводит его на другую работу. Несмотря на наличие гарантий по заработной плате, отказ работника от временного перевода в случае простоя, как и отказ от временного перевода в связи с производственной необходимостью, произведенных нанимателем в соответствии с законом, является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу либо отсутствие на работе суммарно в течение рабочего дня более трех часов должны рассматриваться как прогул без уважительной причины. Как нарушение трудовой дисциплины должно расцениваться также непринятие работником мер к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы и несообщение нанимателю о случившемся.

**2.3. Основания и порядок прекращения трудового контракта**

Действие контракта до истечения его срока может быть прекращено по основаниям, установленным ТК, другими законодательными актами или контрактом. Основания прекращения трудового договора, предусмотренные контрактом, должны соответствовать законодательным актам.

Напомним, что контракт может быть прекращен по соглашению сторон (ст. 37 ТК), в связи с истечением срока (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК), по требованию работника (ст. 41 ТК), по инициативе нанимателя (ст. 42), по пунктам 4 - 7 ст. 35, ст. 44 ТК, по дополнительным основаниям согласно ТК (ст.ст. 47, 257 ТК), по дополнительным основаниям согласно Декрету № 29 (п. 2.10) и некоторым другим основаниям в соответствии с законодательством. Контракт не может предусматривать дополнительные основания прекращения контракта, не установленные в законодательстве (например, за разглашение коммерческой или служебной тайны нанимателя). В тоже время, данное основание может быть «привязано» к другому, законодательно установленному (например, к п. 1 ст. 47 ТК). Полагаю, допустимо сформулировать такое условие в контракте с руководителем организации (его обособленного подразделения), его заместителем, главным бухгалтером, его заместителем, например, в следующей форме: «Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей признается, в частности, разглашение коммерческой или служебной тайны нанимателя». К подобному индивидуально договорному расширению законодательно определенных оснований увольнения через оценочные понятия нужно подходить очень осторожно, т.к. суды в каждом конкретном случае будут определять (оценивать), насколько то или иное нарушение является грубым.

Следует обратить внимание, что в законодательстве отсутствуют нормы, обязывающие стороны предупреждать друг друга о нежелании по истечении срока контракта продолжать отношения. Установление такой нормы (в том числе и срока предупреждения) воз­можно путем включения в коллективный договор либо как дополнительное ус­ловие контракта. Увольнение по п. 2 ст. 35 ТК (истечение срока контракта) возможно в пе­риод временной нетрудоспособности. Действие контракта прекращается и по иным основаниям, предусмотрен­ным законодательством о труде (по соглашению сторон (ст. 37 ТК)). Контракт может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основа­ниям, предусмотренным ст. 42 ТК, с некоторыми категориями работников - при , определенных условиях в соответствии с требованиями ст. 47 ТК, подпункта 2.10 п. 2 Декрета. В частности, Декретом установлено, что в контракте, заклю­чаемом сторонами, должны быть предусмотрены дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработ­ной платы, пенсий и (или) пособий;

- неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотре­нии относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

- причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установ­ленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привле­чении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

- неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

- непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартер­ным контрактам;

- необеспечение надлежащей и трудовой дисциплины подчиненных, равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины ли­бо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

- распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсиче­ских средств в рабочее время или по месту работы;

- нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее, увечье или смерть другого работника;

- непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устра­нению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего за­конодательства [23. с. 70].

Неоднократным нарушением работником возложенных на него трудовых обязанностей является их нарушение два и более раза в течение шести месяцев.

По истечении срока контракта наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником без указания каких-либо дополнительных причин и независимо от результатов трудовой деятельности работника. Увольнение про­изводится по п. 2 ст. 35 ТК - истечение срока трудового договора, о чем издает­ся приказ и делается запись в трудовую книжку работника. При этом трудовые отношения могут быть прекращены и во время нахождения работника на боль­ничном, в трудовом отпуске, отпуске по уходу за ребенком. Гарантии, преду­смотренные законом при увольнении по инициативе нанимателя (ст. 43 ТК), в данном случае не действуют, поскольку увольнение в связи с истечением срока контракта не является прекращением трудовых отношений по инициативе на­нимателя.

Работник по своей инициативе по истечении срока контракта имеет право прекратить трудовые отношения с нанимателем. При этом инициатива работ­ника в прекращении трудовых отношений должна выражаться путем подачи нанимателю соответствующего заявления, а инициатива нанимателя - в виде издания приказа о прекращении трудовых отношений.

Следует отметить, что законодательством не предусмотрена обязанность сторон трудовых отношений заранее извещать другую сторону о принятом ре­шении прекратить эти отношения. И когда приближается срок окончания кон­тракта, работник оказывается в неведении, будут ли продолжены с ним трудо­вые отношения или он будет уволен. Представляется, что этот вопрос должен быть урегулирован в законодательстве. В то же время при заключении контрак­та стороны могут включать в его содержание как дополнительное условие обя­занность сторон (или нанимателя) предупредить другую сторону о своем наме­рении прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока контракта.

На практике имеют место случаи, когда наниматель отказывается выплачивать работнику минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат, если инициатором прекращения трудовых отношений по истечении срока действия контракта является работник. Такая позиция противоречит действующему законодательству. Независимо от того, кто является инициатором прекращения трудовых отношений - наниматель или циатором прекращения трудовых отношений - наниматель или работник, нани­матель обязан выплатить работнику эту сумму.

Перезаключение контракта производится в таком же порядке, как и его заключение. При этом действует правило о том, что перезаключение контракта может быть на срок не менее одного года. Перезаключение контракта может иметь место как на прежних, так и на иных условиях. Сторонами составляется новый контракт в двух экземплярах, подписывается ими, после чего нанима­тель обязан издать приказ (распоряжение) о перезаключении контракта. На ос­новании этого приказа производится соответствующая запись в трудовой книжке работника.

Под продлением контракта понимается продолжение его действия на но­вый, определенный сторонами срок на условиях, оговоренных при первона­чальном его заключении. Сроки продления действия контракта действующим законодательством не определены. Однако судебная практика идет по тому пу­ти, что, если продление контракта производится в связи с истечением его срока, то контракт может быть продлен на срок не менее одного года. При продлении контракта новый контракт оформлять не требуется. Примерная форма контрак­та, утвержденная Постановлением Совета Министров от 1 июня 2000 г. № 787, предусматривает специальную графу о продлении контракта. После подписа­ния обеими сторонами условия о его продлении, наниматель должен издать приказ об этом и произвести соответствующую запись в трудовую книжку ра­ботника. Если по истечении срока контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то кон­тракт трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Поскольку в трудовом законодательстве существует несколько нор­мативных актов, регулирующих порядок и условия заключения контракта с различными категориями работников, Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. установлено, что контракты, заключенные с отдельными категориями работников до вступления в силу Декрета Президента от 26 июля 1999 г. № 29, приводятся в соответствие с требованиями данного Декрета в пределах сроков действия этих контрактов в порядке, установленном законода­тельством о труде. Приведение ранее заключенных контрактов в соответствие с Декретом Президента № 29 является изменением существенных условий труда. В этом случае для обоснования производственных, экономических либо орга­низационных причин достаточно сослаться на п. 1 Декрета Президента № 29.

Установлено также, что при отказе работника от приведения контракта в соответствие с требованиями указанного Декрета контракт, заключенный с ним, расторгается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35 ТК Республики Бела­русь).

Названным указом предусмотрено, что контракты с беременными жен­щинами, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласие на заключение таких контрак­тов

Рассмотрев второй раздел дипломного исследования сделаем выводы.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Контракт подписывается сторонами. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления): - о приеме (назначении) работника на работу (должность); - о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Письменное согласие означает письменное заявление работника.

Трудовой кодекс впервые в истории трудового права Беларуси выделяет в отдельной главе правовой подинститут «изменение трудового договора», в котором сконцентрированы общие нормы о переводе, изменении существенных условий труда и перемещении. Трудовой контракт может быть изменен только с согласия сторон, т.е. по соглашению работника и нанимателя.

В ч. 1 ст. 32 закреплено право нанимателя изменять существенные условия труда работников, но при наличии следующих условий: в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами; в порядке, предусмотренном ст. 32 (письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц); при продолжении работы работником по той же специальности, квалификации, должности, определенных в трудовом контракте. Только при наличии и соблюдении нанимателем всех указанных условий изменение существенных условий труда является законным и обоснованным. Из ч. 1 ст. 32 вытекает, что правила об изменении существенных условий труда применяются только в случае, когда работник продолжает работу по специальности, квалификации или должности, определенной в трудовом контракте. Если наряду с изменением существенных условий труда у работника изменяется трудовая функция либо ему поручается работа у другого нанимателя, в обособленном структурном подразделении того же нанимателя или в другой местности, нанимателю следует получить на это письменное согласие работника, выполнять другие требования ст. 30. При этом у нанимателя нет права уволить работника по п. 5 ст. 35 как за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, поскольку соглашаться или не соглашаться на перевод, соединенный с указанными изменениями, - право работника. О правилах, применяемых при перемещении, соединенном с изменением существенных условий труда и (или) с переводом. Под обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами Пленум Верховного Суда понимает рационализацию рабочих мест, введение новых форм организации труда, в том числе переход на бригадную форму организации труда, внедрение передовых методов, приемов и т.п. К таким причинам согласно текущей судебной практике также относятся реорганизация предприятия, перепрофилирование производства и т.п.. В п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» заключение контракта между нанимателем и работником, ранее принятым по бессрочному трудовому договору, рассматривается как изменение существенных условий труда. Такое изменение существенных условий труда - заключение контракта - осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В ч. 2 ст. 32 приведен примерный перечень условий труда, которые признаются существенными. Как и ранее действовавшее законодательство (ч. 3 ст. 25 КЗоТ 1972г.), ТК не содержит достаточно четкого критерия для отнесения тех или иных условий труда к существенным. Перечень существенных условий труда претерпел минимальные изменения по сравнению с ранее действовавшим законодательством: льготы заменены гарантиями, к существенным условиям труда отнесено наименование профессии. К существенным могут быть отнесены и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК. По действующему законодательству к существенным условиям труда относятся также следующие условия: - нормы труда (ст. 87 ТК); срок трудового договора. С 27 сентября 1999г. данное условие считается существенным во всех случаях предложения нанимателя работнику, работающему по трудовому договору на неопределенный срок, заключить контракт (п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»); размер материальной ответственности работника в связи с заключением с ним договора о полной материальной ответственности, если при приеме на работу заключение такого договора не было обусловлено.

Действие контракта до истечения его срока может быть прекращено по основаниям, установленным ТК, другими законодательными актами или контрактом. Основания прекращения трудового договора, предусмотренные контрактом, должны соответствовать законодательным актам. Напомним, что контракт может быть прекращен по соглашению сторон (ст. 37 ТК), в связи с истечением срока (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК), по требованию работника (ст. 41 ТК), по инициативе нанимателя (ст. 42), по пунктам 4 - 7 ст. 35, ст. 44 ТК, по дополнительным основаниям согласно ТК (ст.ст. 47, 257 ТК), по дополнительным основаниям согласно Декрету № 29 (п. 2.10) и некоторым другим основаниям в соответствии с законодательством.

**3. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА НА РАБОТУ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**3.1. Контракты с государственными служащими**

Основные положения, касающиеся контракта, заключаемого с государственным служащим, содержатся в ст. 30-32 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003  "О государственной службе в Республике Беларусь".

Пунктом 7 ст. 30 Закона предусмотрено, в частности, что примерная форма контракта, заключаемого с гражданином, поступающим на государственную службу, определяется актами законодательства. В Законе приведены лишь основные нормы, касающиеся содержания и условий контракта, а также оснований для его прекращения. Решение иных вопросов, оказавшихся за пределами законодательного регулирования, должно определяться по предписанию законодателя актами законодательства.

В ст. 63 Закона наряду с другими содержится также поручение Совету Министров в 3-месячный срок со дня вступления в силу Закона привести в соответствие с данным Законом решения Правительства Республики Беларусь.

Совет Министров Республики Беларусь постановлением от 07.10.2003 № 1271 утвердил Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, признав одновременно утратившим силу ранее действовавшее постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.01.1994 № 49 "О заключении контрактов со служащими государственного аппарата" (с последующими изменениями и дополнениями).

Как отмечено в Положении, оно разработано в соответствии с Законом и Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999  № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" и устанавливает общий порядок и условия заключения контрактов нанимателей с государственными служащими.

Помимо определения контракта, воспроизводящего определение, данное в Законе, и устанавливающего, что контракт - трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный срок, содержащий в отношении вопросов поступления, прохождения и прекращения государственной службы особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, в Положение включена в качестве самостоятельной норма о том, что контракты заключаются с гражданами, поступающими на государственную службу. В Положении особо не оговаривается то обстоятельство, что с отдельными категориями государственных служащих контракт не заключается. Это касается Премьер-министра Республики Беларусь, депутатов Палаты представителей и членов Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатов местных Советов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе, а также судей. Приведенное исключение из правила содержится в п. 5 ст. 30 Закона.В то же время в п. 4 Положения воспроизведено предписание п. 6 ст. 30 Закона, что с гражданами, поступающими на государственную службу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего государственного служащего, заключается срочный трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Перечень оснований, при наличии которых контракт не может быть заключен, приведен в п. 5 Положения. В соответствии с указанной нормой контракты не могут заключаться с лицами: - не достигшими 18-летнего возраста; - признанными в установленном законом порядке недееспособными или ограниченно дееспособными; - лишенными судом права занимать государственные должности в течение определенного времени; - имеющими в соответствии с медицинским заключением заболевание, входящее в утвержденный Правительством Республики Беларусь перечень заболеваний, препятствующих исполнению служебных обязанностей; - отказавшимися от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственные секреты, если исполнение служебных обязанностей по государственной должности, на занятие которой претендуют граждане, связано с использованием таких сведений; - не соответствующими квалификационным требованиям, предъявляемым к гражданам для занятия соответствующих государственных должностей; - в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, родные братья, сестры, а также родители, дети, родные братья и сестры супругов) с государственным служащим, если их служебная деятельность будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; - не являющимися гражданами Республики Беларусь; - представившими заведомо недостоверные сведения, необходимые для занятия государственной должности; - не представившими декларацию о доходах и имуществе или умышленно внесшими в декларацию о доходах и имуществе неполные или недостоверные сведения; - уволенными с государственной службы за систематическое неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время до истечения 2 лет со дня увольнения за такие действия; - в иных случаях, установленных законодательными актами.

Приведенные основания фактически базируются на нормах ст. 24 Закона, оговаривающей, что право на поступление на государственную службу имеют граждане Республики Беларусь, достигшие 18-летнего возраста, а также на нормах ст. 33 Закона, определяющей основания для отказа в приеме на государственную службу. Перечень приведенных выше оснований не является исчерпывающим. В приеме на государственную службу, а следовательно, в заключении контракта может быть отказано и в иных случаях, установленных законодательными актами. (К законодательным актам в соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000  "О нормативных правовых актах Республики Беларусь" с изменениями и дополнениями относятся Конституция Республики Беларусь, законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь). Положением (п. 6) предусмотрено, что контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. Для правильного применения указанного пункта необходимо иметь в виду, что предельный срок действия контракта для отдельных категорий установлен самим Законом. В частности, с гражданами, поступающими на государственные должности, учрежденные для непосредственного обеспечения деятельности и реализации полномочий Президента Республики Беларусь, других государственных служащих, контракт заключается на срок, не превышающий срока полномочий соответствующих лиц. Следует отметить, что перечень должностей государственных служащих, учреждаемых для непосредственного обеспечения деятельности и реализации полномочий Президента Республики Беларусь, определяется Президентом Республики Беларусь, а других государственных служащих - Правительством Республики Беларусь. Контракт подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон. Форма контракта определяется по соглашению сторон на основании Примерной формы контракта с государственным служащим, приложенной к Положению.

Контракт является основанием для издания решения, приказа, распоряжения, иного акта соответствующего государственного органа, должностного лица о назначении государственного служащего на должность.

Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

В п. 10 Положения сформулированы нормы, касающиеся содержания и условий контракта. Так, в контракте в качестве обязательных должны быть указаны следующие сведения и условия: 1) дата подписания; 2) данные о государственном служащем и нанимателе; 3) место работы, должность государственного служащего; 4) срок действия контракта; 5) основные права сторон, в том числе право нанимателя:

- на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности: за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение должностных обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях;

- уменьшение государственному служащему отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им должностных обязанностей более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее 21 календарного дня;

- понижение в классе (звании) за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей на срок до 6 месяцев. Понижение в классе не может быть более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) - ниже чем на одну ступень;

6) основные обязанности и ответственность сторон, в том числе полная материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине государственного служащего излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; 7) условия организации и оплаты труда государственного служащего (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; 8) дополнительные меры стимулирования труда в пределах средств, предусмотренных на содержание государственного органа, в том числе:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней;

- повышение должностного оклада (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Следовательно, по смыслу закона включение перечисленных сведений и условий в контракт является обязательным, и стороны не могут условиться об ином. Приведенные выше условия основываются как на нормах ст. 31 Закона, так и Декрета № 29. Вместе с тем следует иметь в виду, что если п. 2.9 Декрета № 29 предусмотрена возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, то п. 4 ст. 13 Закона допускается понижение в классе в случае ненадлежащего исполнения государственным служащим должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также совершения действий, не соответствующих нормам служебной этики. Включение в Положение в перечень обязательных условий контракта условия о понижении в классе (звании) за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей свидетельствует о недостаточно точном использовании норм Закона, имеющих большую юридическую силу. Следовательно, при совершении государственным служащим действий, выходящих за пределы нарушений, оговоренных Положением, но подпадающих под действие Закона, будет применяться норма Закона, и, несмотря на формальное отсутствие указания на соответствующее нарушение в контракте, к государственному служащему может быть применено взыскание в виде понижения в классе (звании).

Следует также иметь в виду, что понятие "классы" (звания) использовано в Положении в качестве собирательного. На практике при заключении контракта с государственным служащим речь может идти об уточнении названия класса (звания) применительно к государственному служащему, которому по занимаемой должности присвоен квалификационный класс, классный чин, персональное звание либо дипломатический ранг.

И еще один момент.

Пунктом  2.4. Декрета № 29 действительно предусматривается включение в контракт указания о зависимости мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Законом (п. 1 ст. 49) предусмотрена норма о поощрении государственных служащих за успешное и добросовестное исполнение служебных обязанностей, продолжительную и безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности, другие достижения в труде. В данном случае разночтения нет, поскольку норму Декрета № 29 можно рассматривать лишь как одно из условий применения мер поощрения.

Стороны могут предусмотреть в контракте: - дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для государственного служащего в пределах средств, предусмотренных на содержание государственного органа; - дополнительные условия, не ухудшающие положение государственного служащего по сравнению с законодательством. Изменение условий, продление или перезаключение контракта на новый срок производится по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде, государственной службе и специальными законодательными актами.

Основания прекращения контракта с государственным служащим приведены в п. 13 Положения, согласно которому "контракт прекращается в случаях: 13.1. истечения срока действия; 13.2. соглашения сторон; 13.3. достижения государственным служащим предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе; 13.4. возникновения (установления) обстоятельств, предусмотренных п. 1 ст. 33 Закона; 13.5. истечения срока, досрочного прекращения полномочий на государственной должности; 13.6. несоблюдения ограничений, связанных с государственной службой; 13.7. разглашения сведений, составляющих государственные секреты; 13.8. отказа от принесения присяги; 13.9. нарушения требований законодательства при приеме на государственную службу; 13.10. отставки; 13.11. грубого нарушения должностных обязанностей, совершения проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе; 13.12. прекращения гражданства Республики Беларусь вследствие выхода из гражданства или его утраты; 13.13. неудовлетворительного результата предварительного испытания; 13.14. вступления в законную силу обвинительного приговора суда".

Абзацем 2 п. 13 Положения предусмотрено, что при прекращении действия контракта по основаниям, предусмотренным п. 13.3 - 13.14 Положения, в решении, приказе, распоряжении, ином акте соответствующего государственного органа, должностного лица об увольнении государственного служащего и в его трудовой книжке делаются ссылки соответственно на ст. 33 и 40 Закона.

На этой позиции следует остановиться особо. Во-первых, что касается указания на необходимость при прекращении контракта ссылки в соответствующем акте государственного органа (должностного лица) и в трудовой книжке государственного служащего на ст. 33 и 40 Закона, то представляется, что ссылка на ст. 33 сделана ошибочно, так как данная статья устанавливает основания для отказа в приеме на государственную службу, когда контракт в принципе заключен быть не может. Об этом речь идет в п. 5 Положения. Во-вторых, помимо ст. 40 Закона, дополнительная ссылка может быть сделана не на ст. 33, а на ст. 32 Закона в случаях прекращения контракта по основаниям, предусмотренным п. 1.1 и 1.2 ст. 32 Закона, т.е. при истечении срока действия контракта и по соглашению сторон (п. 13.1 и 13.2 Положения), когда нормы ст. 32 Закона имеют прямое действие. При прекращении контракта по основаниям, предусмотренным ст. 40 Закона (п. 13.3-13.14 Положения), дополнительной ссылки на ст. 32 Закона не требуется. Такие подходы будут соответствовать практике, сложившейся в трудовом законодательстве в части ссылки на ст. 35  Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) только в случаях, когда конкретные основания прекращения трудового договора (его расторжения) не указаны в других статьях (п. 2 и 3 ст. 17, ст. 29, 37, 40-42, 44  ТК). Пункт  13 Положения не содержит исчерпывающего перечня оснований прекращения контракта, поскольку в соответствии с п. 2 ст. 40 Закона государственная служба может быть прекращена и в иных случаях, предусмотренных законодательством о труде и иными законодательными актами. Данная норма воспроизведена в п. 14 Положения.

Основания досрочного расторжения контракта приведены в п. 15 Положения, согласно которому контракт может быть досрочно расторгнут: 1.   По инициативе нанимателя или требованию государственного служащего при невыполнении или ненадлежащем выполнении одной из сторон условий контракта. 2. По инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения государственным служащим возложенных на него должностных обязанностей: 2.1. нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий; 2.2. причинение в связи с исполнением должностных обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); 2.3. неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан; 2.4. незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; 2.5. неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; 2.6. непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам; 2.7. необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения; 2.8. распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; 2.9. нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника; 2.10. непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства. 3. В порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством о труде. 4. В иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

При применении п. 15 Положения необходимо иметь в виду, что перечисленные в п. 15.1, 15.3 и 15.4 Положения основания досрочного расторжения контракта (см. выше по тексту соответственно п. 1, 3 и 4) предусмотрены и п. 2 ст. 32 Закона, а основания, перечисленные в п. 15.2 Положения (по тексту - п. 2.1-2.10), предусмотрены нормами п. 2.10 Декрета № 29. В этой связи представляется, что в Положении нарушен порядок изложения оснований. С учетом предписаний Закона более логичной была бы следующая редакция п. 15 Положения (ниже приводится возможное начало): "15. Контракт может быть расторгнут досрочно: 15.1.  по инициативе нанимателя или требованию государственного служащего при невыполнении или ненадлежащем выполнении одной из сторон условий контракта; 15.2. в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством о труде; 15.3. в иных случаях, предусмотренных законодательными актами, в частности: - по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения государственным служащим возложенных на него должностных обязанностей…".

Тем самым была бы восстановлена логическая последовательность, коль скоро перечисленные дополнительные основания предусмотрены Декретом № 29, который является законодательным актом.

Понятия "неоднократное нарушение", "неоднократное представление", использованные в тексте Положения (см. выше п. 2.3. и 2.5.) означают, что досрочное расторжение контракта возможно, если отмеченные нарушения имели место два и более раза в течение 6 месяцев.

В п. 16 Положения оговорено, что вопросы, не предусмотренные контрактом, регулируются законодательством о труде. Указанный пункт дословно воспроизводит п. 16 ранее действовавшего Положения о порядке заключении контрактов со служащими государственного аппарата.

В этой связи необходимо отметить следующие обстоятельства: во-первых, с точки зрения правил законотворчества уместнее было бы говорить не о регулировании вопросов, а об их разрешении в соответствии с законодательством о труде; во-вторых, отдельные вопросы, не предусмотренные контрактом, нашли свое непосредственное разрешение в Законе. Это касается гарантий материального и социального обеспечения государственных служащих, реализации конкретных прав государственных служащих (на заработную плату, отпуск, выходное пособие, обеспечение служебным жильем, пенсионное обеспечение и др.). Действие норм трудового законодательства в силу предписаний п. 2 ст. 1 Закона распространяется только на отношения, не урегулированные Законом и иными актами законодательства, в связи с чем в п. 16 Положения указанные особенности следовало бы отразить.

Форма контракта с государственным служащим определяется соглашением сторон на основании Примерной формы контракта с государственным служащим, утвержденной в качестве  приложения к Положению о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими. Помимо обязательных реквизитов, характерных для двусторонних договоров, касающихся указания сторон договора, определения предмета договора, срока его действия, основную часть содержания контракта составляет изложение прав и обязанностей сторон, ответственности государственных служащих, оснований прекращения контракта.

В п. 7-11 Примерной формы контракта содержатся позиции, касающиеся порядка и условий оплаты труда государственных служащих, сроков и места выплаты заработной платы, условий ее выплаты при некоторых особых обстоятельствах. Так, в контракте должно быть указано, что наниматель устанавливает государственному служащему с учетом результатов его работы следующие условия оплаты труда:

- должностной оклад (с указанием конкретного размера);

- надбавку за класс государственной службы в соответствии с занимаемой должностью. В дальнейшем размеры должностного оклада и надбавки за класс государственного служащего изменяются в соответствии с законодательством;

- выплату премии при условии выполнения обязательств, изложенных в п. 3 Примерной формы контракта, и показателей в соответствии с действующим у нанимателя положением о премировании;

- надбавку к расчетному должностному окладу (должностной оклад и надбавка за класс государственного служащего) (с указанием конкретного размера);

- единовременное пособие на оздоровление (с указанием конкретного размера);

- иные выплаты, предусмотренные законодательством.

Необходимо отметить, что в соответствии с п. 13 ст. 48 Закона размеры надбавок за класс государственного служащего и условия их выплаты определяются Президентом Республики Беларусь. Каждой государственной должности соответствуют определенные классы. Соотнесение классов государственных служащих и государственных должностей устанавливается Президентом Республики Беларусь или уполномоченным на это органом (п. 1 и 5 ст. 11 Закона). Поэтому применительно к приведенному тексту Примерной формы контракта слова "в соответствии с занимаемой должностью" (по отношению к надбавке) представляются излишними, поскольку речь идет о надбавке за класс, тогда как поясняется по сути термин "класс государственного служащего". Иное понимание выражения "в соответствии с занимаемой должностью" приводит к выводу, что надбавка устанавливается в соответствии с занимаемой должностью, что неверно, так как должна соблюдаться логическая цепочка: должность     класс надбавка.

Примерная форма контракта нацеливает на то, что в контракте должны быть оговорены сроки выплаты нанимателем заработной платы государственному служащему с указанием конкретного числа месяца, а также место ее выплаты (п. 9) с оговоркой, что при совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями, государственными праздниками, праздничными днями, установленными и объявленными Президентом Республики Беларусь нерабочими, выплата заработной платы производится накануне их. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

Пунктом 12 Примерной формы контракта предусмотрено, что наниматель устанавливает государственному служащему гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде, с указанием видов гарантий и компенсаций. При включении указанного пункта в контракт необходимо иметь в виду, что отдельные гарантии материального и социального обеспечения предусмотрены ст. 46 Закона. Кроме того, иные гарантии для осуществления полномочий отдельными категориями государственных служащих, не предусмотренные Законом, могут устанавливаться законодательными актами, закрепляющими их правовой статус (например, для депутатов, судей, прокурорских работников и др.). В связи с изложенным указанные обстоятельства должны быть учтены нанимателем при заключении контракта с конкретным государственным служащим.

Положения, касающиеся ответственности государственного служащего, изложенные в п. 15 Примерной формы контракта, основываются на ст. 56 Закона. Включение в контракт условия о полной материальной ответственности государственного служащего за ущерб, причиненный нанимателю по вине государственного служащего излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением, основывается на положениях п. 2.8 Декрета № 29. Примерная форма контракта включает указание на то, что изменение условий, продление или перезаключение контракта на новый срок производится по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде, о государственной службе и специальными законодательными актами (п. 17).

В контракте, заключаемом с государственным служащим, обязательно указываются возможные основания прекращения контракта, а также досрочного его расторжения. Приведенные в п. 18-20 Примерной формы контракта основания прекращения контракта, а также досрочного его расторжения воспроизводят соответственно п. 13-15 Положения, которые уже были предметом анализа (см. выше). Пункт 21 Примерной формы контракта содержит также указание на то, что продление контракта на новый срок производится по соглашению между государственным служащим и нанимателем.

**3.2. Контракты с руководителями организаций**

Контракты с руководителями государственных организаций заключаются с целью повышения ответственности руководителей за результаты деятельности организации, обеспечения условий для инициативы и самостоятельности с учетом индивидуальных способностей и профессиональных навыков, правовой и социальной защищенности руководителя и регулируется Положением о порядке заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16.09.1994 № 76.

Наем руководителя государственной организации, относящейся к республиканской собственности, осуществляется соответствующим республиканским органом государственного управления, иной государственной организацией, подчиненной Правительству Республики Беларусь, по согласованию с соответствующим местным исполнительным и распорядительным органом, а руководителя государственной организации, относящейся к коммунальной собственности, - соответствующим местным Советом депутатов или уполномоченным им органом. Контракт заключается, как правило, на конкурсной основе. Порядок и условия проведения конкурса определяются руководителем республиканского органа государственного управления, иной государственной организации, подчиненной Правительству Республики Беларусь.

Контракт заключается в письменной форме и подписывается руководителем органа, назначаемым на должность руководителя государственной организации. Проект контракта республиканский орган государственного управления, иная государственная организация, подчиненная Правительству Республики Беларусь, согласовывают с Государственным комитетом по имуществу в части управления и распоряжения государственным имуществом.

Контракт составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о назначении руководителя государственной организации на должность. Контракт вступает в силу с момента его подписания или иного указанного в нем срока. Контракт заключается на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется соглашением сторон.

В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия: - дата подписания; - место работы; - должность руководителя государственной организации; - срок действия контракта; - конкретные показатели работы государственной организации, роста производства и прибыли; - условия организации и оплаты труда руководителя государственной организации в соответствии с законодательством, предусматривающие зависимость мер поощрения от объема и эффективности производства, наличия задолженности по платежам в бюджет, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; - права руководителя государственной организации; - права органа, уполномоченного управлять имуществом государственной организации, в том числе право на: 1. уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; 2. лишение (снижение размера) установленной надбавки, лишение (снижение) премий или вознаграждений за нарушение законодательства, в том числе в части неправомерного использования государственного имущества, необоснованный отказ (уклонение) от заключения договоров на поставку товаров или проведение работ, недовыполнение (невыполнение) работ для государственных нужд, а также невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, предусмотренных контрактом; 3. уменьшение руководителю государственной организации отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня; - обязанности руководителя государственной организации и органа, уполномоченного управлять имуществом государственной организации; - ответственность руководителя государственной организации, включая полную материальную ответственность за ущерб, причиненный органу, уполномоченному управлять имуществом государственной организации, по вине руководителя излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением, кроме того: ответственность руководителя государственной организации за: неисполнение или ненадлежащее исполнение условий контракта; результаты деятельности государственной организации, включая выпуск и реализацию продукции (работ, услуг), не соответствующей обязательным требованиям стандартов и других нормативных документов по стандартизации; сохранность и целевое использование имущества, в том числе имущественная ответственность за ущерб, причиненный организации в результате неправомерных действий или бездействия руководителя государственной организации; - ответственность органа, уполномоченного управлять имуществом государственной организации, за: несоблюдение законодательства; неисполнение или ненадлежащее исполнение условий контракта; - дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение должностного оклада (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством); - размеры минимальных компенсаций за ухудшение правового положения руководителя государственной организации, установленные законодательством. Орган, уполномоченный управлять имуществом государственной организации, за счет собственных средств может устанавливать более высокий размер компенсаций за ухудшение правового положения руководителя; - гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

Руководитель государственной организации обязан:

- в сфере трудовых отношений: обеспечивать работников государственной организации работой в соответствии с законодательством, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором; выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки, но не реже одного раза в месяц; создавать здоровые и безопасные условия труда, соблюдать установленные нормы и правила по охране труда, обеспечивать все рабочие места надлежащим техническим оборудованием (при отсутствии в указанных нормах и правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, наниматель принимает меры для обеспечения этих условий труда); принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве; в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами, своевременно предоставлять работникам льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание и другие), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов; обеспечивать работников в соответствии с принятыми положениями специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами; соблюдать законодательство о труде, условия, определенные коллективными договорами (соглашениями), другими локальными нормативными актами и трудовыми договорами; разрабатывать и утверждать должностные инструкции и другие локальные нормативные акты, регламентирующие функциональные обязанности работников; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах; представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, установленных законодательством; обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением; отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных законодательными актами; внимательно относиться к нуждам и запросам работников; представлять декларацию о доходах, в том числе о вкладах в банках и ценных бумагах, обязательствах финансового характера в случаях и порядке, установленных законодательством; не заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе через посредников или доверенных лиц, а также представлять интересы других лиц в государственных органах; не позднее, чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить орган, уполномоченный управлять имуществом государственной организации, о решении продолжить или прекратить трудовые отношения; выполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и контракта, заключенного с органом, уполномоченным управлять государственным имуществом;

- в сфере управления государственной организацией, в том числе распоряжения имуществом и средствами организации: утверждать по согласованию с вышестоящим органом государственного управления прогноз развития организации на пять лет, бизнес-планы ее развития на год, а в случаях, установленных законодательством, при проведении модернизации или реконструкции действующего производства, а также создании нового производства - бизнес-планы инвестиционных проектов; самостоятельно распоряжаться без разрешения органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, малоценными и быстро изнашивающимися предметами в пределах норм, установленных этим органом; запасами товарно-материальных ценностей (не ниже цен на момент отпуска); средствами на расчетных счетах организации в соответствии с уставом, коллективным договором и сметой организации; не отчуждать, не сдавать в аренду основные фонды организации без согласия органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, либо иного органа, определенного законодательством; обеспечивать получение прибыли в размерах, согласованных с органом, уполномоченным управлять государственным имуществом; поддерживать необходимый уровень производства продукции (товаров, услуг); обеспечивать эффективное использование средств организации; в случае получения организацией бюджетного займа, бюджетной ссуды за счет средств республиканского (местного) бюджета обеспечивать их целевое использование и своевременность возврата. При прекращении трудовых отношений представлять нанимателю сведения Министерства финансов (местного исполнительного и распорядительного органа) о выполнении договора об условиях выдачи и возврата бюджетного займа, бюджетной ссуды, заключенного организацией с Министерством финансов (местным исполнительным и распорядительным органом); привлекать работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации неправомерными действиями или бездействием при исполнении ими трудовых обязанностей; соблюдать коммерческую тайну организации.

Орган, уполномоченный управлять имуществом государственной организации, обязан: содействовать выполнению заказа для государственных нужд в соответствии с договорами; оказывать помощь руководителю организации в решении вопросов производственно-хозяйственной деятельности; содействовать адаптации организации к условиям рыночной экономики; создавать условия для повышения квалификации руководителя организации; проводить ревизию финансово-хозяйственной деятельности организации не чаще 1 раза в год и не реже одной ревизии в 2 года; не позднее, чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить руководителя государственной организации о решении продолжить или прекратить с ним трудовые отношения. Если контрактом предусматривается переезд руководителя государственной организации на работу в другую местность, компенсации выплачиваются в размерах, предусмотренных законодательством. Стороны могут предусмотреть в контракте: дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для руководителя государственной организации, в том числе и в случае досрочного расторжения контракта; дополнительные условия, не ухудшающие положение руководителя по сравнению с законодательством. Круг прав и обязанностей сторон контракта, иные его условия определяются с учетом специфики деятельности, источника финансирования и других особенностей государственной организации.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей руководитель государственной организации привлекается к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности в соответствии с законодательством.

Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством. Продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия руководителя государственной организации, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. По истечении максимального срока действия контракта по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года. При продлении либо заключении нового контракта, кроме случая, предусмотренного в части пятой настоящего пункта, срок его действия определяется: с руководителем государственной организации - работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков; с руководителем государственной организации - работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту. Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет. Контракт с руководителем государственной организации - беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Действие контракта прекращается при: истечении его срока; нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника; причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения; наступлении иных оснований, предусмотренных законодательством о труде.

Контракт может быть досрочно расторгнут: - по инициативе органа, уполномоченного управлять имуществом государственной организации, по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения руководителем государственной организации возложенных на него трудовых обязанностей: нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий; неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам; непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства; необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение его от работы на срок более одного месяца; - по инициативе руководителя государственной организации в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения условий контракта по вине органа, уполномоченного управлять государственным имуществом.

В этом случае названный орган выплачивает руководителю государственной организации минимальную компенсацию за ухудшение его правового положения в размере трехкратного среднего заработка.

Руководителю государственной организации, достигшему пенсионного возраста (мужчина - 60 лет, женщина - 55 лет) и имеющему право на полную пенсию, а также руководителю государственной организации, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии), указанная минимальная компенсация не выплачивается.

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. Государственный комитет по имуществу при нарушении руководителем государственной организации законодательства, регулирующего вопросы управления и распоряжения государственным имуществом, вправе поставить перед соответствующими республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь вопрос о досрочном расторжении контракта в установленном порядке. Вопросы, не предусмотренные контрактом, регулируются законодательством о труде. Споры между сторонами контракта рассматриваются судом в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Подводя итог, третьему разделу дипломной работы сделаем выводы.

Основные положения, касающиеся контракта, заключаемого с государственным служащим, содержатся в ст. 30-32 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003  "О государственной службе в Республике Беларусь". Пунктом 7 ст. 30 Закона предусмотрено, в частности, что примерная форма контракта, заключаемого с гражданином, поступающим на государственную службу, определяется актами законодательства. В Законе приведены лишь основные нормы, касающиеся содержания и условий контракта, а также оснований для его прекращения. Решение иных вопросов, оказавшихся за пределами законодательного регулирования, должно определяться по предписанию законодателя актами законодательства.

Контракты с руководителями государственных организаций заключаются с целью повышения ответственности руководителей за результаты деятельности организации, обеспечения условий для инициативы и самостоятельности с учетом индивидуальных способностей и профессиональных навыков, правовой и социальной защищенности руководителя и регулируется Положением о порядке заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16.09.1994 № 76.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение дипломной работы хочу отметить, что трудовой контракт – это основание возникновения трудовых отношений. Республика Беларусь на данный момент проходит этап перехода от плановой экономики к рыночным отношениям, стремления к правовому государству с высоко развитой правовой культурой. Поэтому роль трудовых отношений в государстве возрастает и требует наиболее четкой регламентации. Ведь почти каждый четвертый гражданин Республики Беларусь состоит в тех или иных трудовых отношениях с государством и различными нанимателями, то есть данный вид отношений охватывает огромный круг людей и принятие новых законодательных актов, регулирующих данный аспект отношений на основе новых рыночных принципов, должно соответствовать потребностям современного человека.

Необходимо отметить, какое влияние оказал на трудовые отношения в нашей стране Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Декрет впервые устанавливает режим временной занятости, так как предусматривает (в отличие от бессрочного трудового соглашения) заключение контракта на определенный срок (не менее года). При этом пункте 1 данного документа предусматривает добровольно-принудительный принцип: в случае отказа работника заключить контракт, трудовой договор с ним прекращается «по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда». Кроме того, работник, работающий по контракту, не вправе уволиться с работы в течение всего срока его действия.

В то же время наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником по своему усмотрению и независимо от результатов его трудовой деятельности, а также в период его временной нетрудоспособности или, например, нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Данные положения напрямую противоречат международному праву. В частности, Конвенция Международной организации труда (МОТ) №158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя” и одноименная Рекомендация МОТ требуют установления действенных гарантий против заключения договоров о найме на определенный срок. Документы МОТ также четко обуславливают основания для прекращения трудовых отношений с работниками. Это должно происходить только в случае, если способности или поведение работников дают законные основания для увольнения или разрыва трудовых отношений, связанных с производственной необходимостью предприятия, учреждения либо службы. Следует отметить и то, что положения Конвенций МОТ №87 и №98 определяют в качестве главного приоритета в производственных отношениях в целях сохранения единства в обществе — коллективные переговоры и договоры. Контрактная же система однозначно предполагает индивидуальное участие работника в заключение трудового соглашения. По всей видимости, назрела необходимость принятия более фундаментального акта, который бы более полно регулировал такую важную область общественных отношений. Вероятно, таким актом может стать измененный новый Трудовой кодекс Республики Беларусь, который бы вобрал все существующие нормы о трудовом договоре, а также нормативно-правовые акты подзаконного характера, регулирующие указанные отношения. Представляется, что в Кодексе должны найти место все существующие нормы о видах трудового договора на принципах конкурентности и максимальной защиты труда работников. В таком случае нанимателю не требовалось бы «поднимать» различные положения, принятые еще до развала Советского Союза, а также многочисленные нормативные акты Правительства Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В общем-то, контракт как вид трудового договора подтвердил свою эффективность, хотя здесь и имеются некоторые издержки. Над их устранением постоянно работают нормотворческие органы, которые вносят изменения и дополнения, направленные на дополнительные гарантии для лиц, заключивших трудовые контракты. Так, Указом Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392 был расширен круг работников, которые имеют право на обязательное перезаключение контракта.

И все же проблемы остаются. Одной из них является реальное предоставление тех дополнительных мер материального стимулирования в связи с заключением контракта, которые предусмотрены Декретом № 29. Обращения по данному поводу регулярно поступают в Конституционный Суд Республики Беларусь.

Как известно, п. 2.5 Декрета № 29 установлено, что контракт, заключенный с работником, должен предусматривать в числе иных следующие дополнительные меры стимулирования труда:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней;

- повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Анализ п. 2.5 Декрета № 29 свидетельствует, что указанные дополнительные меры материального стимулирования должны быть зафиксированы в контракте в пределах, определенных Декретом № 29, в согласованных сторонами контракта размерах. При этом данная норма Декрета № 29 допускает, что размер тарифной ставки может быть повышен даже больше чем на 50%, если подобное повышение будет предусмотрено законодательством. На практике же организации (например, производственные) по причине отсутствия необходимых средств не всегда могут себе позволить себе включать в текст контрактов указанные меры даже в символических размерах.

Надо заметить, что по отношению к государственным органам Правительство Республики Беларусь в п. 10.8 Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1271 (по состоянию на 24.07.2006), определило, что дополнительные меры стимулирования труда определяются в пределах средств, предусмотренных на содержание государственного органа. Указанную норму можно толковать по-разному. В том числе и таким образом: нет выделенных на эти цели средств - нет и норм о дополнительном материальном стимулировании в заключаемом сторонами контракте.

Для правового государства характерна связанность его самого принятыми решениями. Конституционный Суд Республики Беларусь в своем решении от 16 ноября 2006г. отметил, что непредоставление работникам при заключении с ними контрактов дополнительных мер стимулирования труда не согласуется с п. 2.5 Декрета. При этом он обратил внимание, что п. 9.5 Декрета № 29 Совету Министров Республики Беларусь поручено принять в установленном порядке меры, необходимые для реализации его положений. В силу вышеизложенного Конституционный Суд Республики Беларусь предложил Правительству рассмотреть вопрос об исполнении п. 2.5 Декрета № 29 при заключении контрактов с работниками организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, либо об инициировании внесения в п. 2 Декрета № 29 изменений, с тем, чтобы предусмотреть такие меры стимулирования труда, которые наниматель имеет возможность реально обеспечить.

Рассчитываем, что будет найдено разумное решение. Вариантов здесь может быть много. Действительно, в силу массовости перехода на контрактную форму найма всем работникам увеличить тарифную ставку на 50% просто нереально. Поэтому данная норма может быть либо альтернативной по отношению к другим мерам материального стимулирования, либо будут установлены иные способы стимулирования (которые можно реально обеспечить), а уже предусмотренные - несколько увеличены.

Так или иначе, решение данного вопроса - за компетентными органами государственного управления.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**Международные правовые акты**

1. Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международное публичное право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное / Под ред. К. А. Бекяшева. / М.: ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. – 640с.
2. Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция 52) от 24 июня 1936г. вступила в силу для БССР 6 ноября 1957г. Теория государства и права. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 1999. – 244с.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. вступил в силу для БССР 3 января 1976г. Основы права: Учебное пособие / С. Г. Дробязко, Т. М. Шамба, Г. А. Васильевич и др.; Под ред. В. А. Витушко, В. Г. Тихини, Г. Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.
4. Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957г. вступила в силу для Республики Беларусь 25 сентября 1996г. Основы права: Учебное пособие / С. Г. Дробязко, Т. М. Шамба, Г. А. Василевич и др.; Под ред. В. А. Витушко, В. Г. Тихини, Г. Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск « Беларусь» 1997.
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 06.08.1999, N 58, рег. № 1/512 от 28.07.1999) (с учетом изменений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 № 145; Декретами Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 N 10; 30.08.2002 № 22).
3. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 21.04.2000, N 37, рег. № 1/1164 от 14.04.2000) (с учетом изменений, внесенных Указами Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392, рег. № 1/6727 от 24.08.2005; 02.06.2006 № 369, рег. № 1/7644 от 05.06.2006).
4. Указ Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392 «О внесении дополнения и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 05.09.2005, № 137, рег. № 1/6727 от 24.08.2005).
5. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999г. Минск Амалфея, 2003 – 320с.
6. Гражданский кодекс Республики Беларусь: с коммент. к разделам / Коммент. В.Ф. Чигира. - 3-е изд. - Мн., Амалфея, 2000. - 704с.
7. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 года (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50) с изменениями и дополнениями.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» от 25 сентября 1999 года. №1476 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 22.10.1999, N 78, рег. N 5/1741 от 06.10.1999) (с учетом изменений, внесенных постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 06.01.2000 № 19, рег. № 5/2409; 28.02.2002 № 287, рег. № 5/10072; 25.08.2004 № 1012, рег. № 5/14714 от 30.08.2004; 26.10.2004 № 1341, рег. № 5/15054 от 01.11.2004; 28.02.2005 № 221, рег. № 5/15662 от 04.03.2005; 31.10.2005 № 1201, рег. № 5/16701 от 04.11.2005; 24.07.2006 № 933, рег. № 5/22649 от 28.07.2006)
10. Положение о порядке заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16.09.1994 № 76.
11. Положение о порядке заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 12.04.1995 № 199.
12. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1997 № 718.
13. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476.
14. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1271.

Специальная юридическая литература

1. Абрамова Л. А. Правовое регулирование труда женщин в СССР. / Москва. 1950г.
2. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
3. В. Н. Толкунова, К. Н. Трудовое право России. Учеб. / М., Юрист, 2001 – 245с.
4. Гражданский процесс. Особенная часть: Учебник / Под общ. ред. Т. А. Беловой, И.Н. Колядко, Н. Г. Юркевича - Мн.: Амалфея, 2002. - 536с.
5. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Данилов Е. П. Справочник адвоката: Защита в суде. Адвокатская и судебная практика. Комментарий законодательства. Образцы документов. Справочные материалы. – 4-е изд. / М.: Право и Закон. – 2000.
7. Комаров С.А. Трудовое право. / М.: Юрайт, 2000 – 210с.
8. Колбасин Д.А. Гражданское право. Общая часть. / Мн.: ПолиБиг. По заказу общественного объединения «Молодежное научное общество». 1999. - 360с.
9. Комментарий к законодательству о труде. Издание второе, переработанное и дополненное. Москва «Юридическая литература», 1987. / 672с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
11. Конституционно-правовые проблемы формирования социального правового государства / Материалы международной научно-практической конференции / Белорусский государственный университет. Редколлегия: Головко А. А. (гл. ред.) и др. – Мн., 2000 – 462с.
12. Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. / М., 1990.
13. Орловский Ю. П. Трудовое право России: Учебное пособие. / М.: Изд-во РОУ, 2002.-224с.
14. Рожников. Л. В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права. / Москва. 1999г.
15. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Ответственный редактор - А.Д. Зайкин. / М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1999.
16. Р.Н. Лыгин, А. П. Толмачев. Трудовое право /конспект лекций/, / М.: ПРИОР, 2001. – 112с.
17. Сыроватская Л. А., Трудовое право: Учебник. / М.: Высшая школа. – 2001. – 255с.
18. Советское законодательство о труде. Справочник / Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З. М.: Профиздат, 1980. - 512с.
19. Сборник нормативных актов о труде, в 8-ми томах, составитель Волков Б.А., / Мн.: «Амалфея», 1997.
20. Трудовое право: на пути к рынку. А. М. Куренной. Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. / М., Дело, 1999.
21. Трудовое право: Учебник / В. И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592 с.
22. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
23. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А. С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.
24. Юшина Л. И. Социально-правовые вопросы охраны труда женщин в СССР / М., 1974.
25. Шептулина И. Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР. / М., 1972.

ПРИЛОЖЕНИЕ

# К О Н Т Р А К Т

нанимателя с работником.

«30» декабря 2006 г. № 38 г. Брест

1. Республиканское унитарное предприятие «Альфа-Центр» в лице директора Иванова Ивана Ивановича (далее – Наниматель) действующего на основании Устава и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Петров Петр Петрович\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество)

(далее – Работник) в соответствии с пунктом 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 заключили настоящий контракт о нижеследующем:

 2. Наниматель принимает \_\_Петрова Петра Петровича\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество)

на работу (должность) \_\_\_\_специалиста\_\_\_\_\_\_

 (наименование профессии, должности, квалификация)

в \_\_\_отдел маркетинга\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (место работы, в том числе название структурного подразделения, в которое Работник принимается на работу)

сроком на \_\_\_\_\_1 год \_\_\_\_\_\_\_ с «1» января 2007 г. по «31» декабря 2007г.

 Контракт заключается с предварительным испытательным сроком три месяца.

 3. Работник обязуется:

3.1. добросовестно выполнять работу согласно должностной инструкции.

При увольнении по собственной инициативе или по инициативе Нанимателя (за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей), возместить денежные средства, затраченные предприятием на его обучение в период работы в полном объеме или отработать на предприятии 3 (три) года.

 3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные документы, регламентирующие вопросы дисциплины труда;

 3.3. выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) Нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам;

 3.4. не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

 3.5. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

 3.6. соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

 3.7. бережно относиться к имуществу Нанимателя, использовать это имущество для выполнения работы, предусмотренной настоящим контрактом, и (или) в соответствии с письменными или устными приказами (распоряжениями) Нанимателя, не противоречащими законодательству. Принимать меры к предотвращению ущерба;

 3.8. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и другие), и немедленно сообщать о случившемся Нанимателю;

 3.9. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

 3.10. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

 3.11. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну Нанимателя;

3.11-1. не позднее, чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить Нанимателя о решении продолжить или прекратить с ним трудовые отношения;

 3.12. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и контракта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (перечисляются другие обязанности Работника)

 4. Работник имеет право на:

 4.1. труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, а также на здоровые и безопасные условия труда;

 4.2. защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

 4.3. участие в собраниях;

 4.4. участие в управлении организацией;

 4.5. гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

 4.6. ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не менее установленной Трудовым кодексом Республики Беларусь;

 4.7. социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

 4.8. невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

 4.9. судебную и иную защиту трудовых прав.

 5. Наниматель имеет право:

 5.1. расторгнуть настоящий контракт в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами;

 5.2. поощрять Работника;

 5.3. требовать от Работника выполнения условий контракта и правил внутреннего трудового распорядка;

 5.4. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством;

 5.5. обращаться в суд для защиты своих прав.

 6. Наниматель также имеет право на:

 6.1. уменьшение (лишение) всех видов премий независимо от привлечения Работника к дисциплинарной ответственности за:

 отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;

 несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

 использование государственного имущества не в служебных целях;

 6.2. уменьшение Работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня;

 7. Наниматель обязан:

 7.1. организовать труд Работника;

 7.2. рационально использовать труд Работника;

 7.3. обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

 7.4. вести учет фактически отработанного Работником времени;

 7.5. выдавать Работнику заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или настоящим контрактом;

 7.6. обеспечивать охрану труда Работника;

 7.7. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять Работнику гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и другие), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

 7.8. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами и настоящим контрактом;

 7.9. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях Работника и знакомить его с ними;

 7.10. обеспечивать повышение квалификации или переподготовку Работника в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;

 7.11. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

 7.12. обеспечивать участие Работника в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания Работника и сообщать ему о принятых мерах;

 7.13. оформлять изменения условий и прекращение контракта с Работником приказом (распоряжением);

 7.14. отстранять Работника от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими актами законодательства.

 7.15. исполнять другие обязанности, вытекающие из актов законодательства и настоящего контракта;

7.15-1. не позднее, чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить Работника о решении продолжить или прекратить с ним трудовые отношения.

 8. Работнику устанавливаются следующие условия оплаты труда:

8.1. тарифная ставка (должностной оклад) в размере 281.160 (двести восемьдесят одна тысяча сто шестьдесят) белорусских рублей.

 В дальнейшем тарифная ставка (должностной оклад) изменяется в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением или по соглашению сторон;

 8.2. надбавки за профессиональное мастерство, за стаж работы в отрасли и др., согласно законодательным и распорядительным документам;

 8.3. доплаты: за расширения зоны обслуживания, за совмещения профессий (должностей), за выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, за классность, за вредные условия труда и др. в соответствии с законодательными и распорядительными документами;

 8.4. премия в зависимости от соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, в соответствии с действующим у Нанимателя Положением о премировании;

 8.5. единовременная выплата на оздоровление в размере и порядке, установленном Нанимателем;

8.6. другие выплаты, установленные законодательством, коллективным договором.

 9. Заработная плата, предусмотренная настоящим контрактом, выплачивается Нанимателем Работнику регулярно 2-5 и 17-20 числа каждого месяца.

 10. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

 11. Наниматель устанавливает Работнику в соответствии с законодательством следующий режим рабочего времени и времени отдыха:

 11.1. время начала рабочего дня (смены) \_\_\_\_9.00\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указываются часы, минуты)

 11.2. время перерыва для отдыха и питания с \_13.00 по 14.00 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11.3. время окончания рабочего дня (смены) \_\_\_\_\_ 18.00\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указываются часы, минуты)

 11.4. работа по сменам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (продолжительность смены, переход из одной смены в другую)

 11.5. работа в режиме суммированного учета рабочего времени \_\_\_\_\_

 (указывается учетный период)

 11.6. работа с разделением рабочего дня на части \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается продолжительность каждой части рабочего дня)

перерыв с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11.7. выходные дни \_\_\_суббота, воскресение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11.8. Рабочий день ненормированный

 12. Работнику устанавливаются в соответствии с законодательством:

 12.1. трудовой отпуск продолжительностью \_\_\_\_30\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

 в том числе:

 основной минимальный отпуск продолжительностью \_\_\_\_21\_\_ календарных дней;

 дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается вид дополнительного отпуска)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_продолжительностью \_\_\_\_\_8\_\_\_ календарных дней;

 дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_1\_\_\_\_\_\_\_\_календарных дней.

12.2. иные отпуска, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указываются основание и вид отпуска)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

 13. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается Нанимателем не позднее, чем за один день до начала отпуска.

 14. Наниматель устанавливает Работнику в качестве дополнительной меры стимулирования труда повышение тарифного оклада на 20%.

 15. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей Работник привлекается к дисциплинарной ответственности, установленной законодательством.

 За противоправное, виновное причинение ущерба Нанимателю при исполнении трудовых обязанностей Работник может быть привлечен к материальной ответственности в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

 16. Работник несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный Нанимателю по вине Работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением.

 17. Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством. Продление или заключение нового контракта производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством.

 18. Действие контракта прекращается при:

 истечении его срока;

 нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника;

 причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

 распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

 необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

 наступлении иных оснований, предусмотренных законодательством о труде.

 19. Контракт может быть досрочно расторгнут:

 19.1. по инициативе Нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения Работником возложенных на него трудовых обязанностей:

 нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

 неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

 непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;

 19.2. по требованию Работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения условий контракта по вине Нанимателя.

 В этом случае Наниматель выплачивает Работнику за ухудшение его правового положения минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат. Работнику, достигшему пенсионного возраста (мужчина – 60 лет, женщина – 55 лет) и имеющему право на полную пенсию, а также работнику, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии), указанная минимальная компенсация не выплачивается.

 20. Продление контракта на новый срок производится по соглашению между Работником и Нанимателем.

21. Вопросы, не предусмотренные настоящим контрактом, регулируются законодательством о труде.

22. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, один хранится у Работника, а другой – у Нанимателя.

Наниматель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (подпись)

Согласование Председателя Профкома подпись

Контракт продлен на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ с «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

Наниматель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (подпись)

Согласование Председателя Профкома подпись

1. Судовы веснiк. - 2001. - № 3. - с. 47. [↑](#footnote-ref-1)