КУРСОВАЯ РАБОТА

на тему: **«Основания заключения трудового договора при определенных условиях»**

**Введение**

Темой данной курсовой работы является основания заключения трудового договора при определённых условиях. Одним из таких условий является проведение конкурса.

Проведение конкурсов является достаточно распространенным явлением как в сфере трудовых, так и гражданско-правовых отношений. Например, в целях подбора кадров для замещения должностей научных работников, профессорско-преподавательского состава проведение конкурсов является наиболее распространенным условием, предшествующим заключению трудового договора.

Проведение в форме конкурса торгов (тендера) достаточно часто используется в целях выявления надлежащего субъекта для заключения с ним гражданско-правового договора. В частности, указанная форма является превалирующей при приватизации государственной собственности.

В ближайшем будущем должны получить развитие так называемые целевые конкурсы, проводимые Администрацией свободных экономических зон (СЭЗ), на право регистрации юридических лиц в качестве резидентов СЭЗ в целях закрепления за потенциальными инвесторами свободных земельных участков, определения участников реализации приоритетных проектов, сдачи в аренду отдельных производственных объектов, иного имущества, переданного в оперативное управление администрации СЭЗ.

Посредством конкурса определяются процедуры удовлетворения требований кредиторов к несостоятельному должнику. Наконец, путем проведения публичных конкурсов выявляется наилучшим образом выполненная работа среди себе подобных или достигается в общественно-полезных целях иной результат.

Таким образом, конкурс (от лат. concursus – сход, стечение, столкновение) всегда представляет собой соревнование, имеющее целью выделить наилучших из числа участников, представленных работ и т.п.

К конкурсу прибегают чаще всего в случаях, когда необходимо получить не только лучший из лучших, но и наиболее оптимальный из числа возможных результат [11].

В курсовой работе я более подробно остановилась на проведении конкурса различных должностей: руководителя, профессорско-преподавательского состава, научного работника, а также государственной должности.

Цель данной курсовой работы – изучить законодательство Республики Беларусь в части регламентации отношений, связанных с основанием заключения трудового договора при определённых условиях.

Перед собой я поставила следующие задачи:

– изучить основные понятия, используемые нормативно-правовыми актами;

– изучить основания заключения трудового договора при определённых условиях.

При написании курсовой работы были использованы в основном нормативно-правовые акты, так как вопросы основания заключения трудового договора при определённых условиях, а также статьи в периодических изданиях, комментарии к законодательству и книги, описывающие подробно действие этих нормативно-правовых актов.

**1. Проведение конкурса на замещение должности руководителя**

В качестве одного из условий, которые могут предшествовать заключению трудового договора, в ст. 24 Трудового кодекса (далее – ТК) содержится указание на конкурс.

Согласно указанной статье в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность лица, претендующего на соответствующую работу, должность [17].

Иные мероприятия позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу или должности, могут в частности выражаться в проведении специального тестирования, сдаче квалификационного экзамена, предварительного прохождения стажировки [5,

с. 54].

Гражданин в поиске рабочего места рассылает резюме, дает объявления в специализированных печатных изданиях и в Интернете, обзванивает организации, имеющие вакантные места, ставит в известность всех знакомых о том, что он безработный, но хочет изменить такое положение. Стандартная процедура приема на работу подразумевает под собой как минимум два этапа: предоставление резюме (краткая история трудовой деятельности) и собеседование. Если Вы успешно прошли оба этапа и оказались наиболее подходящим претендентом, то Вы будете приняты на работу, и с Вами заключат трудовой договор [4].

Статья 24 ТК носит, таким образом, отсылочный характер, поскольку не содержит перечня конкретных случаев, когда для возникновения трудовых правоотношений необходим сложный юридический состав: избрание по конкурсу плюс последующее заключение трудового договора. Исходя из содержания ст. 24 ТК, можно дать следующее определение:

конкурс – это процедура, предшествующая заключению трудового договора и проводимая в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иным законодательством о труде, позволяющая определить профессиональную пригодность лиц, претендующих на соответствующую должность, и произвести выбор наиболее достойной кандидатуры [11].

По конкурсу на работу принимаются: заведующие научными отделами, лабораториями, секторами, главные научные сотрудники, старшие научные сотрудники, научные сотрудники, младшие научные сотрудники научно-исследовательских учреждений Национальной академии наук Беларуси, научно-исследовательских институтов промышленности, высших учебных заведений, министерств и ведомств [6, с. 22–23].

Согласно ст. 254 ТК трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон [17].

Если собственником или уполномоченным им органом в учредительных документах организации установлено, что заключению трудового договора с руководителем организации должно предшествовать проведение конкурса, то соблюдение этого предварительного условия является обязательным [15].

Если трудовой договор заключен с руководителем без проведения конкурса на замещение должности руководителя организации в случаях, когда проведение конкурса в соответствии с учредительными документами является обязательным условием, такой договор подлежит прекращению на основании п. 3 ст. 44 ТК – нарушение установленных правил приема на работу.

Исключение необходимости проведения конкурса на замещение должности руководителя организации, предусмотренного учредительными документами в качестве обязательного условия, предшествующего заключению трудового договора с руководителем, возможно только путем внесения соответствующих изменений в учредительные документы, с последующей их регистрацией [10].

В юридической литературе высказано соображение, что вопросы о процедурах, предшествующих заключению трудового договора с руководителем, целесообразнее было бы решать в локальных нормативных актах. Объясняется такое видение тем, что любое изменение этих процедур влечет за собой регистрацию вносимых изменений в учредительные документы, что весьма хлопотно. Представляется, что такой вывод может иметь место, если только в учредительных документах будет изложена вся процедура проведения конкурса как такового. Такое требование к содержанию учредительных документов из положений Гражданского кодекса и ст. 254 ТК не следует [4, с. 657].

К учредительным документам юридического лица в силу положений ст. 48 Гражданского кодекса (далее – ГК) относятся устав, либо учредительный договор и устав, либо только учредительный договор.

Учредительный договор юридического лица заключается, а устав соответствии с законодательством одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем.

В учредительных документах должны определяться наименование юридического лица, место его нахождения, цели деятельности, порядок управления деятельностью юридического лица, а также содержаться другие сведения, предусмотренные законодательством о юридических лицах соответствующего вида [20].

Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законодательством и учредительными документами [1].

Учитывая значение должности руководителя организации для собственника ее имущества, вполне оправдано предписание законодателя, что указание о замещении этой должности путем проведения конкурса должно содержаться в учредительных документах, которые исходят от собственника имущества или уполномоченного им органа. Последнее, однако, вовсе не означает, что сам порядок проведения конкурса, то есть процедурные вопросы, связанные с избранием руководителя, тоже должен быть изложен в учредительных документах. В ч. второй ст. 254 ТК законодатель, употребив термин «процедуры», имел в виду мероприятия, которые должны предшествовать заключению трудового договора (в частности, проведение конкурса, избрание на должность). Такой вывод следует сделать на основании сопоставительного анализа ст. 24 и 254 ТК. В первом случае конкурс – это мероприятие, во втором – процедура. Иного толкования ст. 254 ТК быть не может. Конечно же, здесь можно упрекнуть законодателя в нарушении им самим же сформулированных требований о недопустимости употребления в тексте нормативного правового акта в одном и том же смысле разных понятий (терминов). Устранить отмеченную некорректность юридических формулировок возможно путем внесения соответствующих корректив в Трудовой кодекс. Что касается применения ст. 254 ТК на практике, то вполне очевидно, что сам порядок проведения конкурса может быть принят в виде отдельного документа, который и будет являться локальным актом, решающим эти процедурные вопросы.

Следует также отметить, что если заключению трудового договора с руководителем организации предшествовал конкурс, то в такой договор нельзя включить условие об установлении испытательного срока. Это напрямую следует из предписания п. 7 ч. пятой ст. 28 ТК, согласно которому предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается при приеме на работу по конкурсу [11].

**2. Проведение конкурса на замещение должности профессорско-преподавательского состава**

Дифференциация трудового законодательства в отношении профессорско-преподавательского состава выражается в том, что наряду с общими трудовыми правами и обязанностями, которые распространяются на всех работников, для них установлены специальные трудовые права и обязанности, что обусловливает необходимость наличия у лиц, претендующих на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, специальной трудовой правосубъектности.

Правовой формой реализации права на труд для лиц, претендующих на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, как и для других граждан, является трудовой договор. Несмотря на то, что трудовые отношения преподавателей высших учебных заведений, как и других категорий работников, возникают на основе трудового договора, для его заключения помимо общего условия, согласованного волеизъявления работника и нанимателя, необходимы дополнительные условия, которые предопределяют особый порядок заключения трудового договора.

Для возникновения трудовых правоотношений с профессорско-преподавательским составом необходим ряд последовательных юридических актов: акт избрания по конкурсу Совета высшего учебного заведения; волеизъявление заинтересованного лица на заключение трудового договора с данным высшим учебным заведением на основании акта избрания по конкурсу. Трудовой договор в этом ряду юридических фактов завершает конструкцию основания возникновения трудового правоотношения с профессорско-преподавательским составом.

Особый порядок возникновения трудовых отношений для лиц, претендующих на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, установлен действующим законодательством в связи со спецификой деятельности данной категории работников, творческим характером и особым значением их труда.

При анализе сложного юридического состава, необходимого для возникновения трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом, следует рассмотреть конкурс как обязательное условие, предшествующее возникновению или продолжению трудовых отношений с данной категорией работников. Необходимо отметить, что существование конкурсной системы подбора кадров профессорско-преподавательского состава является одним из подтверждений единства и дифференциации трудового законодательства в отношении данной категории работников [18, с. 167].

При приеме на работу профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений трудовое правоотношение возникает на основе факта избрания на должность по конкурсу и заключения трудового договора, при приеме на должность руководителя организации правоотношение возникает на основании назначения на должность и заключения трудового договора (контракта) и т.п. [2, с. 156].

Конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь, утвержденным приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15 февраля 1996 г. №58 (далее – Положение от 15 февраля 1996 г.). Указанное Положение распространяется на все высшие учебные заведения независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности и определяет последовательность юридически значимых действий, необходимых для избрания по конкурсу, а также объем квалификационных требований, предъявляемых при замещении той или иной должности [14].

Конкурс в данном случае представляет собой научное соревнование на основе творческой состязательности претендентов на должность [3, с. 55].

Целью конкурса является отбор на должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений лиц, имеющих глубокие профессиональные знания и научные достижения в соответствующей отрасли науки, способные обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с современными требованиями.

Положением установлено замещение по конкурсу должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов на 5 лет. По окончании 5-летнего срока снова объявляется конкурс, в котором могут принимать участие лица, которые занимают названные должности, а также другие претенденты.

Высшее учебное заведение объявляет конкурс на замещение перечисленных выше должностей в том семестре, в котором заканчивается 5-летний срок выбора лица, которое занимает данную должность. Конкурс на замещение вакантных должностей проводится на протяжении учебного года по мере появления вакансий.

Конкурс не объявляется на должности, которые заняты беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

Лица, принимаемые в высшее учебное заведение на преподавательскую работ на условиях почасовой оплаты, зачисляются на должность в установленном порядке приказом ректора без конкурса.

Лица, закончившие аспирантуру, клиническую ординатуру, ассистентуру-стажировку, а также молодые специалисты после успешного прохождения ими годовой стажировки на должностях преподавателей-стажеров, зачисляются на должности ассистентов и преподавателей без конкурса сроком на 3 года. Лица, закончившие докторантуру, принимаются на должности преподавателей приказом ректора сроком на 1 год. После окончания срока вышеназванные должности замещаются по конкурсу на общих основаниях.

Конкурс на замещение вакантных должностей в объеме неполного должностного оклада (0,5 ставки) объявляется по решению ректора высшего учебного заведения.

В конкурсе на замещение должности заведующего кафедрой или профессора принимают участие лица, которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук или ученое звание профессора.

В конкурсе на замещение должности доцента могут принимать участие лица, имеющие ученую степень доктора, кандидата соответствующих наук или ученое звание доцента, старшего научного работника.

Должности заведующих кафедрами, профессоров, доцентов могут замещаться также ведущими специалистами соответствующих отраслей хозяйства, не имеющими ученых званий и степеней, но обладающих большим опытом практической работы по данной специальности.

Избранию по конкурсу лиц, ранее не работавших на штатных профессорско-преподавательских должностях, должна, как правило, предшествовать работа их на протяжении одного года в высшем учебном заведении на условиях штатного совместительства или почасовой оплаты труда [16, с. 202].

Ректорам высших учебных заведений разрешается в необходимых случаях зачислять претендента по срочному трудовому договору на годичный срок до избрания его на преподавательскую работу по конкурсу.

К замещению должностей профессоров и доцентов могут быть допущены, в исключительных случаях, преподаватели высших учебных заведений без соответствующих ученых степеней и званий, имеющие не менее 10 лет стажа научно-педагогической работы для профессора и 5 лет – для доцента, печатные научные работы или учебно-методические пособия.

Для замещения должностей старшего преподавателя и ассистента участники конкурса должны иметь, как правило, ученую степень кандидата наук, опыт преподавательской, научно-исследовательской работы и работы на производстве. Должности старших преподавателей, преподавателей и ассистентов в случае необходимости могут замещаться также лицами, не имеющими ученой степени.

В конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава кафедр, которые выпускают специалистов, могут участвовать лица, имеющие стаж практической работы по специальности не менее 3 лет или закончившие аспирантуру по профилю кафедры.

Конкурсы объявляются через периодическую печать или иные средства массовой информации. Для подачи заявления на конкурс установлен срок один месяц со дня опубликования объявления.

Лица, желающие принять участие в конкурсе, подают заявления на имя ректора высшего учебного заведения. К заявлению прилагаются следующие документы:

– личный листок по учету кадров;

– автобиография;

– копии дипломов о высшем образовании, ученой степени, аттестат об ученом звании;

– характеристика с последнего места работы;

– список научных работ и изобретений.

Лица, работающие в данном высшем учебном заведении, подают только заявления и списки научных работ и изобретений.

Преподавателю, желающему принять участие в конкурсе в другом высшем учебном заведении, выдается характеристика не позднее 10 дней со дня его обращения.

Поступившие на конкурс документы рассматриваются сначала на заседании соответствующей кафедры. В отношении каждого кандидата, участвующего в конкурсе, по результатам рассмотрения документов кафедра принимает заключение с соответствующей рекомендацией. Заключение принимается открытым или тайным голосованием простым большинством голосов штатных преподавателей (в том числе и совместителей) и научных работников кафедры.

Заседание кафедры, на котором обсуждается кандидатура заведующего кафедрой, проводит декан факультета либо проректор. Декан факультета (проректор), если он не является членом данной кафедры, при принятии кафедрой заключения по кандидатурам на должность заведующего кафедрой в голосовании не участвует.

Присутствие участников конкурса на заседании кафедры является обязательным.

Решение кафедры по результатам рассмотрения документов кандидатов, участвующих в конкурсе, оформляется протокольной записью. Принятое кафедрой заключение направляется для дальнейшего рассмотрения в совет высшего учебного заведения (факультета) в 10-дневный срок.

Выборы по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава проходят на советах высших учебных заведений (факультетах). Доценты, старшие преподаватели, преподаватели и ассистенты выбираются на советах факультетов, а заведующие кафедрами и профессора – на советах высших учебных заведений. Конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава общеобразовательных кафедр проводится на советах высших учебных заведений.

При несогласии с решением совета факультета по результатам проведения конкурса на замещение должности доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента претенденты имеют право обратиться в совет высшего учебного заведения.

Перед проведением тайного голосования на совете по каждой кандидатуре объявляется заключение кафедры с соответствующей рекомендацией, результаты повышения квалификации, список научных работ и изобретений за период, предшествующий конкурсу.

При проведении процедуры голосования фамилии всех участников на замещение должностей включаются в бюллетень для тайного голосования.

Перед голосованием из числа членов совета выбирается счетная комиссия в количестве не менее 3 человек, которая проводит тайное голосование, подсчет голосов и оформление протоколов счетной комиссии. Решение совета считается правомочным, если за него проголосовало более 50% участников голосования и при наличии на заседании совета квалифицированного большинства, то есть не менее 2/3 членов совета.

Если в конкурсе принимали участие два и более кандидатов и ни один из них не набрал необходимого количества голосов, на этом же заседании совета проводится повторное голосование.

Лица, участвующие в конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, вправе присутствовать на заседании совета.

Протоколы счетной комиссии о результатах тайного голосования объявляются на заседании совета председателем счетной комиссии и утверждаются советом. Решение совета является окончательным.

О результатах конкурса секретарь совета сообщает его участникам в письменной форме.

С лицами, избранными по конкурсу, руководитель высшего учебного заведения должен заключить трудовой договор. Избрание по конкурсу – это обязательное условие, предшествующее заключению такого договора.

Преподаватель, избранный по конкурсу на замещение должности, вправе отказаться от заключения трудового договора, в результате чего избрание на должность может отказаться нереализованным. В случае отсутствия заявлений конкурс считается несостоявшимся. В этих случаях должна быть проведена новая процедура замещения должности по конкурсу по правилам, изложенным выше.

Некоторые особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава имеют место при реорганизации кафедр. Так, согласно п. 2.29 Положения при объединении либо разделении кафедр проведение досрочных выборов профессорско-преподавательского состава не разрешается. При объединении кафедр решение о замещении должности заведующего вновь созданной кафедры принимает совет высшего учебного заведения путем тайного голосования без объявления конкурса. При разделении кафедры ее заведующий назначается на должность заведующего одной из вновь созданных кафедр приказом ректора. Должность заведующего другой кафедрой замещается по конкурсу.

Ректору высшего учебного заведения разрешается возлагать исполнение обязанностей по вакантной должности заведующего кафедрой до проведения конкурса на ее замещение на одного из членов кафедры [19].

**3. Проведение конкурса на замещение должности научного работника**

Научным работником является лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной деятельностью. К научным работникам приравниваются лица, обучающиеся стационарно в аспирантуре, адъюнктуре, докторантуре в порядке, установленном законодательством.

Прием на работу научных работников осуществляется на основании:

срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника;

трудового договора (контракта) без прохождения конкурса на замещение должности научного работника.

Порядок и условия проведения конкурса на замещение должности научного работника, а также порядок и условия заключения трудового договора (контракта) без прохождения конкурса устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь.

Конкурс проводится на замещение только вакантных должностей. При этом должность считается вакантной не только тогда, когда она является свободной, но и если исполнение обязанностей по ней временно возложено на лицо, занимающее другую должность в данной организации.

В конкурсе на замещение вакантной должности главного научного сотрудника могут участвовать лица, имеющие ученую степень доктора наук; ведущего научного сотрудника – доктора или кандидата наук; должностей заведующих (начальников) научно-исследовательскими отделениями (отделами), лабораториями, секторами – доктора или кандидата наук; должностей старшего научного сотрудника – кандидата наук; научного сотрудника – лица, имеющие высшее образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет, младшего научного сотрудника – лица имеющие высшее образование [8].

В конкурсе на замещение вакантных должностей заведующих (начальников) научно-исследовательскими отделениями (отделами), лабораториями, секторами могут участвовать, как исключение, высококвалифицированные специалисты, не имеющие ученой степени, но имеющие соответствующее образование и опыт научной и организаторской работы не менее 5 лет.

Заведующие (начальники) научно-исследовательских отделений (отделов), лабораторий, секторов, главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники и научные сотрудники избираются по конкурсу сроком на 5 лет, а младшие научные сотрудники – на 3 года.

По истечении срока замещения должности повторное избрание научного работника по конкурсу на новый срок может не производиться. По усмотрению нанимателя данный работник может быть назначен на замещаемую ранее должность с учетом результатов его аттестации, проводимой нанимателем не позднее, чем за месяц до окончания срока избрания его по конкурсу [13].

Решение о проведении конкурса на замещение вакантных должностей научных работников принимается ученым советом организации (далее – ученый совет).

Объявление о конкурсе помещается в периодической печати не позднее чем за один месяц до его проведения.

После объявления конкурса в организации создается конкурсная комиссия. В состав комиссии входят председатель комиссии, два-четыре научных работника, избираемых на заседании ученого совета. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом руководителя этой организации.

Лица, желающие принять участие в конкурсе, подают заявление на имя руководителя организации, объявившей конкурс. К заявлению прилагаются следующие документы:

– личный листок по учету кадров;

– автобиография;

– копии документов о высшем образовании, ученых степенях и званиях;

– характеристика с последнего места работы;

– список научных трудов и изобретений;

Лица, которые работают в данной организации, подают только заявление и список научных работ и изобретений.

Участие в конкурсах одновременно в двух и более организациях не допускается. Однако, лица, избранные на должность по конкурсу и работающие в одной организации, могут до истечения срока избрания принять участие в конкурсе в другой организации. Руководитель организации, в которой они работают, обязан выдать им характеристику для участия в конкурсе.

Список участников конкурса сообщается членам конкурсной комиссии и объявляется в организации за 10 дней до заседания комиссии.

Конкурсная комиссия рассматривает материалы, поступившие от участников конкурса, готовит мотивированное заключение в письменной форме по каждой кандидатуре и докладывает это заключение ученому совету. Заключение конкурсной комиссии принимается путем голосования простым большинством голосов от ее состава.

Ученый совет тайным голосованием избирает из числа участников конкурса кандидата на замещение вакантной должности, на которую был объявлен конкурс. При избрании соблюдается следующая процедура:

все лица, участвующие в конкурсе на данную должность, вносятся в один бюллетень для тайного голосования;

для проведения тайного голосования ученый совет избирает счетную комиссию;

счетная комиссия объявляет результаты голосования по каждой кандидатуре;

протокол счетной комиссии утверждается ученым советом.

Ученый совет правомочен принимать решения, если на заседании присутствует квалифицированное большинство его членов (не менее 2/3 его состава).

Избранным считается кандидат, получивший наибольшее число голосов и за которого проголосовало более половины членов ученого совета, участвовавших в голосовании. Если ни один из кандидатов не получил требуемого количества голосов, проводится повторное голосование, в котором участвуют два кандидата, получившие наибольшее количество голосов в первом туре. Если ни один из кандидатов не получил более половины голосов членов ученого совета, конкурс считается несостоявшимся.

Лица, допущенные к участию в конкурсе, имеют право присутствовать на заседании ученого совета при обсуждении вопросов избрания их на должность, а также выступить на нем. Руководитель организации извещает указанных лиц о дате и месте заседания ученого совета.

Решение ученого совета по итогам конкурса на замещение вакантной должности утверждается руководителем организации не позднее одного месяца со дня принятия указанного решения.

Решения ученого совета могут быть обжалованы участниками конкурса в вышестоящую организацию (орган) [12].

С лицом, избранным по конкурсу на замещение вакантной должности научного работника, заключается срочный трудовой договор.

Заключение контрактов с научными работниками, принимаемыми на работу без прохождения конкурса на замещение должности научного работника, осуществляется на основании Положения о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 1997 г.

№718 [3, с. 55].

Контракт – трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий предусмотренные настоящим Положением особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения научного работника [11].

Контракт может заключаться между нанимателем и научным работником, принимаемым на работу без прохождения конкурса на замещение должности научного работника на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон [10].

Контракт может быть также заключен с научным работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок без прохождения конкурса на замещение должности научного работника. Заключение контракта в таком случае осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем научный работник должен быть письменно предупрежден не менее, чем за один месяц до заключения контракта (ст. 32 ТК 4). Контракты с научными работниками – 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.

Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. При этом при заключении контракта с научным работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, кроме случая, предусмотренного в части третьей пункта 10 настоящего Положения, 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.

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

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон. Примерная форма контракта утверждается Министерством труда.

Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года [17].

На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия научного работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Контракт с научным работником – беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода научного работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

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 [10].

**4. О проведении конкурса на занятие государственной должности**

Конкурс на занятие государственной должности (далее – конкурс) проводится в целях привлечения и отбора кадров на работу в государственные органы. Конкурс объявляется государственным органом только на вакантную должность и при отсутствии резерва кадров для ее занятия. Вакантной должностью в государственном органе признается не замещенная государственным служащим должность, предусмотренная в штатном расписании государственного органа.

Решение о проведении конкурса, форме и сроках проведения конкурса, об установлении перечня должностей, подлежащих занятию, принимает руководитель государственного органа, наделенный правом приема и увольнения работника.

Выпускники учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, направленные на работу в государственный орган по договорам (заявкам), занимают вакантные должности без конкурса.

Участвовать в конкурсе могут граждане Республики Беларусь не моложе 18 лет, имеющие право на поступление на государственную службу в соответствии с законодательством о государственной службе [7].

Лица, впервые поступающие на государственную службу, допускаются к участию в конкурсе при условии сдачи квалификационного экзамена в порядке, установленном Президентом Республики Беларусь. Не допускаются к участию в конкурсе граждане, которые не могут быть приняты на государственную службу в соответствии с законодательством о государственной службе.

Конкурс может быть открытым или закрытым. В закрытом конкурсе участвуют работники, состоящие в резерве кадров государственных служащих

Организация и проведение конкурса возлагаются на кадровую службу и конкурсную комиссию, создаваемую решением (приказом) руководителя государственного органа.

В состав конкурсной комиссии включаются, как правило, заместитель руководителя государственного органа, руководитель структурного подразделения, в котором имеется должность, подлежащая занятию, работники кадровой службы, другие работники. Для участия в работе комиссии могут приглашаться независимые эксперты и представители общественных организаций (объединений).

Председатель конкурсной комиссии назначается руководителем государственного органа из членов этой комиссии. Численный состав комиссии должен быть нечетным.

Кадровая служба государственного органа:

– перед проведением открытого конкурса публикует в официальных изданиях республиканских средств массовой информации объявление о проведении конкурса на занятие вакантной должности и приеме документов для участия в конкурсе. В объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указываются наименование вакантной должности, квалификационные требования, предъявляемые к лицу, претендующему на занятие государственной должности, и условия проведения конкурса;

– информирует лиц, подавших заявление об участии в конкурсе, о дате, времени и месте проведения конкурса;

– подготавливает необходимые материалы (список кандидатов, их личные дела, бюллетени для голосования и другие) и обеспечивает условия для работы конкурсной комиссии.

Лица, желающие участвовать в конкурсе, подают заявления на имя руководителя государственного органа и прилагают к нему следующие документы:

1. личный листок по учету кадров;

2. автобиографию;

3. копии документов об образовании, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы;

4. медицинское заключение о состоянии здоровья (для занятия отдельных государственных должностей, перечень которых определяется законодательными актами);

5. декларацию о доходах и имуществе;

6. документ, удостоверяющий личность (по прибытии на конкурс).

Документы для участия в конкурсе представляются в государственный орган в течение месяца со дня опубликования объявления о проведении конкурса.

В случае установления обстоятельств, препятствующих в соответствии с законодательством поступлению гражданина на государственную службу, он информируется в письменной форме о причинах отказа к участию в конкурсе.

Лица, работающие в государственном органе, который объявил конкурс, для участия в нем подают заявление на имя руководителя. В необходимых случаях могут быть затребованы дополнительные сведения, кроме имеющихся в личном деле.

Участники конкурса имеют право ознакомиться со списком кандидатов на вакантную должность.

Для оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов по решению конкурсной комиссии могут проводиться собеседование, тестирование, практические задания и другие формы проверки знаний, умений и навыков в объеме установленных требований по каждой должности.

Конкурсная комиссия по результатам обсуждения каждого из кандидатов, участвующих в конкурсе, проводит тайное голосование. Голосование проводится в отсутствие участников конкурса.

Решение конкурсной комиссии в отношении каждого из кандидатов является действительным, если в голосовании участвовало не менее двух третей ее состава.

Если в конкурсе принял участие один кандидат, то он считается избранным, если набрал не менее 50 процентов голосов присутствующих членов комиссии. Если в конкурсе на одну должность участвовало два и более кандидатов, то избранным считается кандидат, который набрал большинство голосов.

Если несколько кандидатов получили одинаковое количество голосов, то окончательное решение принимает руководитель государственного органа.

Результаты конкурса оформляются протоколом и доводятся до сведения его участников. Материалы заседания конкурсной комиссии передаются на рассмотрение руководителя государственного органа, который принимает окончательное решение.

Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии о результатах конкурса хранится в личном деле работника, назначенного на должность по итогам проведенного конкурса [9].

**Заключение**

В ходе написания курсовой работы я изучила следующие вопросы:

– основания заключения трудового договора при определённых условиях;

– основные понятия, используемые нормативно-правовыми актами.

Отметила для себя, что заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность. Указанные условия необходимо отличать от условий, которые также предшествуют заключению трудового договора, но имеют другую целевую направленность. Например, занятие тех или иных должностей может быть связано с получением согласия определенных органов.

Определять условия, необходимые для заключения трудового договора с любым работником (от директора крупного завода до рядового рабочего), может любой наниматель исходя из свободы трудового договора.

Если же такие условия установлены непосредственно законодательством о труде, то они обязательны для всех субъектов трудовых и связанных с ними отношений.

Дополнительные (определенные) условия для заключения трудового договора формализуются в специальных документах (законодательстве или локальных нормативных актах нанимателя), где предусмотрены обычно следующие нормы:

– доведение до всеобщего сведения (например, через прессу);

– требования к кандидатам (профессиональные, возрастные, языковые и т.д.);

– перечень документов для участия;

– порядок работы, голосования и принятия решений органами нанимателя

– процедура последующего (после соблюдения соответствующего условия) заключения трудового договора.

В ходе проделанной работе я сделала следующие выводы:

1. конкурс – это процедура, предшествующая заключению трудового договора;

2. конкурсный порядок замещения должностей профессорско – преподавательского состава проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей профессорско – преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь;

3. научным работником является лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной деятельностью;

4. участие в конкурсах одновременно в двух или более организациях не допускается;

5. конкурс на занятие государственной должности проводится в целях привлечения и отбора кадров на работу в государственные органы, конкурс объявляется государственным органом только на вакантную должность;

**Список использованных источников**

1. Гражданский кодекс Респ. Беларусь, 7 декабря 1998 г., №218-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

2. Гусов, К.Н. Трудовое право: учебное пособие / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 2000. – 275 с.

3. Дмитриева, И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов / И.К. Дмитриева. – М.: МГУ, 1998. – 166 с.

4. Комментарии к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1136 с.

5. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В.И. Кривой. – Минск: Регистр, 2008. – 360 с.

6. Комментарий к Трудовому законодательству Республики Беларусь с образцами документов по работе с кадрами / В.Г. Гавриленко, Н.И. Ядевич. – 2-изд. доп. – Мн.: Право и экономика, 2005. – 584 с.

7. Климович, А.А. Понятие конкурса / А.А. Климович // Отдел кадров [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа: http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk0963.htm. Дата доступа: 15. 11. 2008.

8. О научной деятельности: Закон Республики Беларусь, 21 октября 1996 г., №708 – ХIII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2008 г., №367-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

9. О внесении дополнения в положение о проведении конкурса на занятие государственной должности: Постан. Совета Министров Республики Беларусь, 14 мая 2005 г., №490 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

10. О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов: Постан. Совета Министров Республики Беларусь, 31 октября 2005 г., №1201 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

11. Подгруша, В.В. Конкурс как условие для заключения договора / В.В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

12. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержд. Постан. Совета Министров Республики Беларусь, 16 июня 1997 г., №718 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

13. Положение о порядке и условиях проведеня конкурса на замещение должности научного работника, утвержд. Постан. Совета Министров Республики Беларусь, 3 апреля 1998 г., №536 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

14. Положение о проведении конкурса на занятие государственной должности, утвержд. Постан. Совета Министров Республики Беларусь, 26 сентября 2003 г., №1221 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

15. Романевич, Л.И. Конкурс на замещение должности / Л.И. Романевич // Отдел кадров [Электронный ресурс]. – 2002. – №2. – Режим доступа: http://www.profigroup.by/ok/2\_2002/284/. Дата доступа 23.11. 2008.

16. Трудовое законодательство: Справочник – Комментарий / А.И. Дубовик, В.В. Король.; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Книжный Дом, 2003. – 704 с.

17. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., №296 – З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

18. Трудовое право: учебное пособие для вузов / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов, Н.Д. Амаглобели; под общ. ред. А.В. Стремоухова. – М.: Юнити – Дана, 2003, – 407 с.

19. Трудовое право: учебное пособие / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и дополн. – М.: ТК Велби: Проспект, 2008. – 600 с.

20. Шпилевская, Т.Э. Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава / Т.Э. Шпилевская // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮР – Спектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2008.