**Содержание**

Введение

1. Понятие и значение трудового договора

1.1 Понятие трудового договора и его функции

1.2 Стороны и содержание трудового договора

1.3 Предварительное испытание

2. Порядок заключения трудового договора

2.1 Заключение трудового договора

2.2 Срок и виды трудового договора

2.3 Отказ в приеме на работу

2.4 Документы, предъявляемые при поступлении на работу

3. Порядок заключения трудовых контрактов

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**Введение**

Одним из главных прав каждого члена современного общества является право на достойный уровень жизни, включая достаточное питание, одежду, жилье и постоянное улучшение необходимых для этого условий.

И если для отдельных, социально незащищенных слоев населения (детей, престарелых, инвалидов) обеспечение указанного конституционного права лежит на родителях, близких родственниках лица, не способного в силу возраста либо болезни к самостоятельной полноценной жизни без посторонней помощи, наконец, на государстве, которое гарантирует право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом, то для социально активной, трудоспособной части нашего общества наиболее цивилизованным и достойным способом самоутверждения выступает, бесспорно, реализация ими своего конституционного права на труд.

Право на труд согласно ст. 41 Основного Закона государства - это 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.

Гарантированность гражданам Республики Беларусь права на труд является важнейшей обязанностью нашего государства, провозгласившего себя в качестве социального и правового.

Одним из направлений, путей обеспечения указанной гарантии является, с одной стороны, надлежащее правовое регулирование отношений в трудо-правовой сфере, включая отношения, возникающие на стадии заключения трудового договора как наиболее распространенной формы реализации каждым гражданином своего права на труд, а с другой стороны, - создание необходимых механизмов принудительной защиты указанного права в случае его нарушения, в том числе посредством обращения в суд.

Все вышесказанное и определяет актуальность темы данной курсовой работы.

Цель работы – дать правовую характеристику заключению трудового договора (контракта).

Задачи данной работы: рассмотреть понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и трудовых контрактов.

Выполнение данных задач позволит более полно рассмотреть выбранную тему, что поможет не только овладеть теоретическим материалом, но и использовать приобретенные знания на практике.

Прочитав и исследовав труды ученых на эту тему, законы, нормативно-правовые акты, материалы конференций, можно прийти к выводу: много людей интересуется вопросом заключения трудовых договоров (контрактов), предлагают варианты совершенствования законодательства в данной области, используя при этом не общие фразы, а конкретные факты.

Цели и задачи исследования обусловили структуру курсовой работы, которая состоит из введения, трех глав и заключения.

В данной работе были использованы следующие методы исследования: анализ, изучение, оценка, синтез и так далее.

Автором настоящей курсовой работы исследованы и проанализированы нормативные правовые акты по состоянию на 01.11.2009 года, а также различные литературные источники.

1. **Понятие и значение трудового договора**

**1.1 Понятие трудового договора и его функции**

Понятие «трудовой договор» в законодательстве о труде и науке трудового права обычно рассматривается в трех основных аспектах:

во-первых, как один из важнейших институтов трудового права;

во-вторых, как юридический факт, влекущий возникновение и существование правоотношения во времени, а также служащее основанием возникновения иных правоотношений, тесно связанных с трудовыми;

в-третьих, как соглашение о содержании и условиях труда между работником и нанимателем.

Трудовой договор как один из важнейших институтов трудового права представляет собой систему правовых норм, регламентирующих порядок заключения трудового договора, изменение трудового договора, прекращение трудового договора, а также совокупность норм, объединенных в нормативных актах, регулирующих прием на работу, перевод на другую работу, увольнение с работы и др.

Что касается понятия трудового договора во втором аспекте, то под юридическими фактами принято понимать такие факты, с которыми закон связывает действие правовых норм в отношении определенных субъектов (работника и нанимателя). Такого рода действия в конечном счете направлены на возникновение прав и обязанностей, составляющих содержание трудового правоотношения. Следовательно, трудовой договор как юридический факт является основанием возникновения трудовых и тесно связанных с ним прав и обязанностей, составляющих содержание трудового правоотношения.

В зависимости от волевого или не волевого характера юридические факты делятся на две группы — действия и события. Поскольку действия — это осознанное волевое поведение людей, которое проявляется в фактическом отношении сторон (работника и нанимателя) и порождает определенные права и обязанности, а события возникают независимо от сознания и воли людей, то трудовой договор как юридический факт возникает на основании взаимного волеизъявления сторон [6, с.152].

Подтверждением этого является то, что как работник, так и наниматель не может понуждаться к заключению трудового договора, за исключением случаев, установленных законодательством (например, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения, прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению и др.).

По существу, понятие трудового договора как юридического факта, влекущего возникновение трудового правоотношения, следует из определения трудового договора.

Третий аспект - «понятие трудового договора как соглашения о содержании и условиях труда между работником и нанимателем» - так же как и второй, отражен и законодательно закреплен в определении понятия трудового договора.

Анализ действующего законодательства о труде показывает, что трудовой договор является особой формой индивидуального регулирования трудовых отношений, позволяющей учитывать личные качества работников и специфические особенности нанимателей (юридических лиц; индивидуальных предпринимателей; граждан, которым предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками и др.). В нем формулируются не только права и обязанности сторон этих отношений, но и определяется в целом порядок и условия их осуществления.

Трудовые отношения предполагают, что работник обязан выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Иными словами, работник обязан в оговоренный отрезок времени выполнить установленную для данной категории лиц работу, которая может быть выражена в норме обязательной выработки, либо в обязательной продолжительности рабочего времени, либо в том и другом одновременно, т.е. речь идет не о результатах труда, а о труде вообще.

Изложенное подчеркивает специфику трудового договора, а следовательно, и отличие от гражданско-правовых договоров, предметом которых является овеществленный труд, т.е. конкретный результат труда.

Трудовой договор как соглашение содержит в себе основные права и обязанности работника и нанимателя, срок трудового договора, если это необходимо, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и другие сведения и условия.

Эти и другие характерные сведения и условия, отражающие суть трудового договора, получили закрепление в определении правового понятия трудового договора.

Легальное определение понятия трудового договора закреплено в ч. 3 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), согласно которой 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 предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

В данном определении отражены основные признаки понятия трудового договора, которые наиболее полно отражают сущность отношений по использованию труда работников применительно к сегодняшнему дню. В частности, основной родовой признак трудового договора — соглашение о работе в качестве работника - детализируется следующим образом:

♦ оговаривается выполнение трудовой функции по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию;

♦ вознаграждение предусматривается по установленным нормативам в виде заработной платы; работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку;

♦ указывается на взаимные обязанности сторон по выполнению условий трудового договора и т.п.

Анализ определения трудового договора и норм, его характеризующих, позволяет выделить ряд присущих ему характерных черт, оказывающих воздействие на правовое регулирование договорных условий:

♦ договорная основа (добровольность) в заключении и реализации трудового договора. Она проявляется в свободном волеизъявлении сторон по выработке договорных условий, а в последующем и возможном их изменении;

♦ двусторонность. Суть ее заключается в том, что все оговоренные соглашением условия касаются лишь сторон, его заключивших, т.е. работника и нанимателя, и никакая другая сторона в выработке условий конкретного трудового договора, как правило, не принимает участия;

♦ возмездность. Эта черта, как следует из определения трудового договора, выражается в том, что вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы за вложенный труд согласно достигнутой договоренности, если иное не предусмотрено законом;

♦ целенаправленность. Она характерна тем, что трудовой договор заключается между работником и нанимателем для выполнения трудовой функции и решения вытекающих из этого соглашения соответствующих задач;

♦ многоплановость. Наличие данной черты обусловлено тем, что трудовой договор регулирует отношения как по поводу применения труда, так и производные от них, т.е. гармонически сочетает в себе черты, направленные на повышение эффективности производства, совершенствование стимулов к труду и улучшение его условий и т.д.

К характерным чертам трудового договора следует отнести и то, что он может заключаться на различные сроки его действия. Предусмотренная законодательством такая возможность позволяет обеспечивать гибкость этого соглашения, его мобильность, т.е. возможность выбора оптимальных вариантов при решении вопросов. Возможен, к примеру, договор, заключенный на неопределенный срок. Заключение такого договора способствует, в частности, выработке условий перспективного характера, которые не могут быть решены в данный конкретный промежуток времени, но могут быть выполнены в будущем.

Разумеется, названные черты не исчерпывают их перечень. Среди них могут быть и другие, отражающие роль договорных отношений [6, с.155].

Трудовое право, как и любая отрасль права, имеет свои, только ей присущие функции. Суть их заключается в отражении своеобразия отрасли, осуществлении правового назначения.

Функции лее трудового договора являются как бы институтом по отношению к функциям права в целом. Они соотносятся друг с другом, как часть и целое. Из этого следует, что при выяснении понятия функции трудового договора необходимо исходить из тех задач, для осуществления которых он и заключается. Постановка задач влияет на содержание и функции трудового договора. Назначение функций состоит в достижении определенного результата, материализации поставленной задачи.

Функции трудового договора характеризуют его способность оказывать воздействие на содержание отношений, вызывать в них те или иные изменения в соответствии с поставленной задачей, т.е. они органически связаны с задачами, непосредственно вытекают из них, определяются ими, что влияет на их классификацию.

В целом изложенное заключается в следующем: трудовой договор способствует обеспечению реализации права на труд, рациональному использованию трудовых ресурсов, формированию устойчивых трудовых коллективов, выступает одним из средств организации труда и др.

Исходя из собирательного определения трудового договора, анализа сферы его действия, специфики этого правового акта, его роли и значения в сочетании с рядом других характеризующих это соглашение факторов, можно сделать вывод, что функции трудового договора — это основополагающие начала, действия, направленные на выявление задач, для осуществления которых заключается трудовой договор.

Выделив существенные направления развития трудового договора, можно в наиболее общем виде указать на следующие его основные функции:

♦ трудовой договор выступает в качестве средства реализации права на труд.

Законодательное закрепление права на труд проявляется в волеизъявлении сторон путем заключения трудового договора. В нем изложены порядок заключения договора, условия, на которых он основывается, регламент его изменения, прекращения и вытекающие из этого юридические последствия.

При выявлении этой функции следует иметь в виду тот факт, что сказанное, разумеется, не предполагает обязанность каждого нанимателя (организации) принимать любого, изъявившего желание работать у него. Наниматель также имеет право выбора подходящих именно для себя работников, т.е. наниматель (организация) не является обязанным субъектом ко всем гражданам. Это вытекает из ст. 11 ТК, в которой регламентируется право на труд, но подчеркивается необходимость сочетания такого права с учетом общественных потребностей;

♦ трудовой договор - основание возникновения трудовых отношений.

Проявление этой функции связано с реализацией права на труд. Законодательство, регламентируя право на труд, тем самым провозглашает свободу в выборе профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, образованием, профессиональной подготовкой, основой которой является волеизъявление работника и нанимателя. Добровольное соглашение сторон в конечном счете приводит к заключению трудового договора;

♦ трудовой договор - регулятор рационального использования кадров, повышения стабильности трудовых отношений.

Рыночные отношения предъявляют особые требования к организации труда и расстановке кадров. В нынешних условиях трудовая деятельность может протекать в различных формах и при различных основаниях ее возникновения. Однако основой возникновения трудового отношения, а в итоге и предпосылкой развития трудового правоотношения является добровольное соглашение о приеме-поступлении на работу, т.е. трудовой договор. С его помощью осуществляется расстановка работников, как правило, с учетом интересов сторон, чтобы как можно полнее использовать их производственный потенциал;

♦ трудовой договор - предпосылка возникновения иных, производных от трудовых, правоотношений.

Заключая трудовой договор, стороны попадают в сферу воздействия правового регулирования. В частности, стороны, обосновав и включив в трудовое соглашение соответствующие условия, отвечающие их намерениям, обязаны их выполнять. При их одностороннем изменении может возникнуть конфликтная ситуация, связанная с восстановлением в первоначальное положение права потерпевшей от этого конфликта стороны. А разрешение подобных споров происходит, к примеру, с помощью профсоюзов, судов.

Следовательно, на базе трудового договора могут возникать и иные, производные от трудовых, правоотношения. Они могут быть также связаны с развитием социального партнерства между работником и нанимателем, с участием работников в управлении производством и реализацией произведенного продукта, т.е. в результате заключения трудового договора возникают производные от других - имущественно-трудовые, организационно-трудовые и иные правоотношения.

Иными словами, указанные функции не исчерпывают роли трудового договора. Так, трудовой договор призван также обеспечивать недопустимость ущемления прав и интересов граждан по установлению его условий при приеме на работу, одностороннего их изменения в процессе трудовой деятельности, гарантировать законность увольнения с работы. В такого рода нормах законодательства о трудовом договоре проявляется его защитная функция. Она, в частности, проявляется в нормах о запрещении принудительного труда (ст. 13 ТК), о запрещении дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14 ТК), о запрещении необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора (ст. 16 ТК), о запрещении требовать работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (ст. 20 ТК), о признании недействительными локальных нормативных актов, содержащих условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде (ч. 2 ст. 7 ТК), а также отдельных условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением или носящих дискриминационный характер (ст. 23 ТК) и в некоторых других нормах, регламентирующих перевод и перемещение на другую работу и увольнение с работы. Как следует из изложенного, значение защитной функции проявляется в обеспечении законных прав и интересов сторон трудового договора.

Неотъемлемой функцией трудового договора является и то, что он способствует расширению сферы договорных отношений и их дальнейшему совершенствованию, решению задач трудового права [6, с.159].

**1.2 Стороны и содержание трудового договора**

В правовой литературе под содержанием договора принято понимать совокупность его условий, определяющих права и обязанности сторон. В равной мере это относится и к содержанию трудового договора. Составляют же его содержание условия, предусмотренные законодательными актами о труде, коллективным договором и вырабатываемые соглашением сторон.

К условиям трудового договора, определяемым законодательством и наделяющим обе стороны или одну из них соответствующими правами и обязанностями, относятся, например, право работника на здоровые и безопасные условия труда и обязанность нанимателя обеспечить такие условия труда; право на отдых; на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности и т.д. Условия труда, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, недействительны.

Предоставляя право, закон устанавливает, что соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу собственника, выполнение установленных норм труда составляют обязанность всех работников.

Эти и ряд других условий обязательны для сторон трудового договора как закрепленные в законе (например, ст. 53 ТК).

Помимо условий, которые закреплены в законе, ст. 19 ТК регламентирует и условия, которые определяются соглашением сторон. При определении сторонами этих условий должны соблюдаться требования, предусмотренные в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

Закон (ст. 19 ТК) подразделяет условия, определяемые соглашением сторон, на обязательные и дополнительные. В литературных источниках обязательные условия называют еще как необходимые, а дополнительные - как факультативные.

Обязательными они являются потому, что закон с ними связывает наличие трудового договора. Отсутствие необходимых условий, предусмотренных законодательством, указывает на юридическую несостоятельность такого договора [6, с.163].

Законодательством (ч. 2 ст. 19 ТК) установлено, что трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

во-первых, данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. Это, по существу, сведения, индивидуализирующие стороны. Если речь идет о нанимателе, то в данном случае отражаются сведения, касающиеся наименования организации (полное название, а в необходимых случаях и сокращенное, например Минский автомобильный завод (МАЗ); предприятие государственное, частное или основанное на совместной собственности, т.е. отражается наименование предприятия (учреждения), содержащее указание на его организационно-правовую форму). Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, должно иметь фирменное наименование.

Указываются также сведения, отражающие место нахождения юридического лица. В соответствии с п. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК) место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законодательными актами в учредительных документах юридического лица не установлено иное.

Конкретное место нахождения юридического лица (адрес) указывается в его учредительных документах. Юридический адрес - это указание населенного пункта, в котором располагается постоянно действующий орган юридического лица.

Данные о работнике в договоре включают в себя фамилию, имя, отчество, место жительства, данные паспорта (или другого заменяющего документа).

Указанные сведения, по существу, говорят о достижении соглашения о приеме (поступлении) на работу, т.е. о том, что гражданин согласен поступить на работу именно к этому нанимателю, а наниматель согласен принять именно этого гражданина;

во-вторых, место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. Как известно, исходным моментом возникновения трудового правоотношения является место работы.

Под местом работы понимается конкретная организация (предприятие, учреждение, общество, товарищество, иной наниматель), с которой заключен трудовой договор, расположенная в определенной местности (населенном пункте по существующему административно-территориальному делению) на день его заключения.

Поскольку некоторые организации имеют структурные подразделения, расположенные в другом населенном пункте, то в трудовом договоре конкретизируется это структурное подразделение.

Место работы охватывает не всю территорию соответствующего населенного пункта, а только ту ее часть, на которой находится организация (ее структурное подразделение), осуществляющая свою деятельность. Например, организация находится в Минске, местом работы будет территория, на которой расположена эта организация. В том случае, если имеются филиалы (представительства) в других городах - то территория расположения филиалов (представительств).

Место работы необходимо отличать от рабочего места. Включаясь в процесс производства, работники трудятся на определенном рабочем месте (в цехе, отделе, участке, торговом киоске и т.д.). Следовательно, место работы и конкретное рабочее место не являются однотипными понятиями. Непосредственно рабочее место работника определяется нанимателем, в обязанности которого входит организация производственного процесса.

Рабочим местом называют участок трудовой деятельности работника (или группы работников), оборудованный и оснащенный всем необходимым для успешного выполнения им своей трудовой функции.

Если место работы - это организация (расположенная в определенной местности) в целом, то конкретное рабочее место - это участок, цех и другие структурные подразделения, которых в организации может быть несколько. Таким образом, отсутствуя на своем рабочем месте (например, вышел из цеха, где выполняет свою трудовую функцию), работник тем не менее может находиться на месте работы (например, в другом цехе). В такой ситуации отсутствие, которое длилось хотя и более трех часов без уважительных причин, считается не прогулом со всеми вытекающими последствиями (2, п. 5 ст. 42), а обычным нарушением трудовой дисциплины.

Существенным в разграничении этих понятий является и то, что перемещение работника у того же нанимателя на другое рабочее место не считается переводом и не требует его согласия, в то время как перемена места работы является переводом, требующим согласия работника (2, ст. 30, 31).

Конкретизация рабочего места, а следовательно, и отличие его от места работы особенно важны в том плане, что одна и та же организация может иметь цехи, участки и другие структурные подразделения на значительном расстоянии друг от друга или же иметь различные производственные условия (например, наряду с другими цехами имеется цех с вредными условиями труда).

Поскольку организации предоставлено право открывать филиалы (представительства) (ст. 51 ГК), которые могут располагаться в других населенных пунктах, а специфика производственной деятельности предполагает нахождение и в них (например, проверка финансово-хозяйственной деятельности филиала и т.д.), то место работы может не совпадать с местом нахождения организации.

Местом постоянной работы в таких случаях считается то производственное подразделение, работа в котором обусловлена трудовым договором.

Как правило, в качестве места работы указывается сама организация, а не конкретные объекты при заключении трудового договора о работе в строительной, строительно-монтажной и некоторых других организациях. Поэтому местом работы может быть любой из объектов, обслуживаемых данной организацией;

в-третьих, трудовая функция работника. Определение трудовой функции дано в п. 3 ст. 19 ТК. Исходя из смысла указанного пункта этой статьи, 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.

Иными словами, об определении трудовой функции стороны договариваются при заключении трудового договора. Заключая трудовой договор, работник обязуется выполнять известную трудовую функцию, т.е. работать по определенной рабочей профессии или специальности (слесарь и т.д.) или в определенной служебной должности (экономист и т.д.). Из п. 3 ст. 19 ТК также следует, что условием трудового договора может быть работа не только по одной, но и нескольким профессиям, специальностям, должностям определенной квалификации (например, «водитель бензовоза - заправщик») с установлением по этой трудовой функции оклада.

Если профессия охватывает комплекс специальностей, определяющих всю сферу приложения труда, которая требует определенных теоретических знаний и практических навыков, необходимых работнику для выполнения работ, то специальность является составной частью профессии, выражает результат разделения труда в связи с расчленением ее на отдельные законченные стадии производственного процесса и характеризуется относительно меньшим объемом знаний и практических навыков.

При этом имеется в виду не уменьшение практических навыков вообще, а по отношению в целом к профессии как таковой. Если профессия является общим, то специальность по отношению к ней будет единичным понятием, так как охватывает сравнительно узкий круг работ. Например, работники, имеющие профессию слесаря, могут владеть самыми различными специальностями (слесарь-инструментальщик, слесарь-сборщик и др.).

С понятиями «профессия» и «специальность» неразрывно связано понятие «квалификация» работника (например, слесарь-инструментальщик 3-го разряда, шофер 2-го класса).

Круг прав, обязанностей и ответственность управленческих работников, специалистов и служащих определяются занимаемой должностью. В ней находят отражение понятия профессии, специальности, квалификации, которые определяют границы компетенции работника;

в-четвертых, основные права и обязанности работника и нанимателя. При заключении трудового договора стороны наделяются определенными правами и принимают на себя соответствующие обязанности, которые получают отражение в трудовом договоре. К их числу относятся, например, право работника на обеспечение ему условий труда, предусмотренных законодательством, а обязанность нанимателя - обеспечить такие условия труда.

Кроме прав и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством, все работники, в том числе и впервые принятые, должны быть ознакомлены, помимо правил внутреннего трудового распорядка, с действующими у нанимателя коллективным договором и соглашениями (2, ст. 358-376).

Основные права и обязанности работников определены ст. 11 и 53 ТК.

Обязанности нанимателя изложены в п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, и сводятся они в целом к следующему:

♦ ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;

♦ ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя;

♦ проинструктировать его по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

Обязанности нанимателя регламентированы также ст. 54-55 ТК;

в-пятых, срок трудового договора. В ст. 17 ТК максимальный срок установлен в 5 лет. В пределах этого срока работник и наниматель могут устанавливать конкретную продолжительность трудового договора. Законодательством для некоторых видов договоров предусмотрены более короткие максимальные сроки (например, для сезонной - 6 месяцев) (2, ст. 299).

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.

Срочные трудовые договоры заключаются также с гражданами для замещения других работников, отсутствующих в течение длительного периода, но за которыми сохраняется место работы (должность). Например, место работы (должность) сохраняется за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком (до достижения им возраста 3 лет), за работниками, утратившими трудоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (до восстановления трудоспособности или установления инвалидности).

Заключение срочных трудовых договоров, как правило, ограничивается точным календарным сроком. Однако это не всегда представляется возможным. В частности, при замещении женщины, временно не работающей в связи с нахождением ее в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В такого рода случаях в договоре указывается, что лицо зачисляется на такую-то должность на время отсутствия конкретного работника. Если применительно к данному случаю, то в связи с нахождением его в отпуске по уходу за ребенком. После возвращения основного работника на работу вновь принятый работник увольняется в связи с истечением срока договора;

в-шестых, режим труда и отдыха. Кроме действующего законодательства о труде, регламентирующего режим (в том числе и временные границы) труда и отдыха (ст. 110 - 192 ТК), в трудовом договоре могут быть предусмотрены и некоторые иные основания их установления [6, с.169].

В ст. 112 ТК установлена максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (не может превышать 40 часов). Это означает, что продолжительность рабочего времени увеличивать нельзя, а уменьшать ее наниматель вправе исходя из обстоятельств дела, специфики работы с указанием на это в трудовом договоре. Ведь, в конечном счете, не увеличение продолжительности рабочего времени играет роль, а его рациональное использование. Следовательно, исходя из специфики работы наниматель вправе изменить режимы работы при заключении трудового договора.

Не всегда может быть соблюдена определенная законом нормальная продолжительность рабочего времени, а поэтому может устанавливаться и иной его режим. Это такой режим рабочего времени, при котором наниматель вправе, когда это необходимо, задерживать работника на работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени как в соответствии с действующим законодательством, так и по соглашению сторон, т.е. речь идет о ненормированном рабочем дне. В круг таких лиц входят как работники управленческого, так и технического персонала, т.е. это лица, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и др.); лица, которые распределяют время по своему усмотрению; лица, рабочее время которых дробится на части неопределенной продолжительности.

Применительно к изложенному устанавливается и время отдыха. Оно обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени и исходя из условий специфики работы, с другой - регламентацией видов времени отдыха и порядка его предоставления (2, ст. 134-192).

Законодательство (ст. 155 ТК) устанавливает, что ежегодный трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней, т.е. установлен нижний предел, верхняя же его граница остается открытой. Иными словами, исходя из режима работы организации, специфики предпринимательской деятельности время отдыха может изменяться. Этот может касаться всех видов времени отдыха (перерывов для отдыха и питания, еженедельного отдыха (выходных дней); ежегодного трудового отпуска и др.);

в-седьмых, условия оплаты труда. С определением места работы, трудовой функции и другими условиями трудового договора тесно связаны и условия оплаты труда. Согласно действующему законодательству заработная плата максимальным размером не ограничивается (2, ст. 63), а исчисляется исходя из личного трудового вклада работника и в целом работы организации (если работник включен в производственный процесс).

Действующее законодательство о труде, закрепляя принцип оплаты по труду, определяет государственную политику в области заработной платы, устанавливает важнейшие принципы правового регулирования заработной платы и содержит основные положения в области заработной платы работников. При этом дальнейшее совершенствование организации заработной платы работника направлено на: усиление зависимости заработной платы, надбавок, доплат и поощрительных выплат каждого работника от личного трудового вклада и от конечных результатов работы коллектива, повышение их стимулирующей роли в подъеме производительности труда; совершенствование форм, систем и нормирования труда; совершенствование заработной платы исходя из сложности и интенсивности выполняемых работ, условий и интенсивности труда работника и, в конечном счете, его отношения к выполнению своих обязанностей на рабочем месте.

Иными словами, существующие формы, системы и размеры оплаты труда дополняются локальным регулированием, не исключающим волеизъявление сторон. Необходимо учитывать также и то, что есть звенья хозяйственного механизма, где государственные нормативы заработной платы используются в качестве ориентиров, а есть и такие (государственные бюджетные учреждения, организации), для которых государственные нормативы при решении вопросов оплаты труда обязательны. Следовательно, предполагается уточнение всех условий, интересующих стороны. Было бы неверно считать это субъективным правом одной стороны, так как это основной материальный стимул добросовестного труда. Поэтому конкретный размер заработной платы в данном случае оговаривается сторонами при заключении трудового договора.

С появлением негосударственных организаций возможность согласования заработной платы путем волеизъявления сторон еще больше выросла.

В таких ситуациях отношения подобного рода оформляются соглашением сторон, а заработная плата, как известно, является основным материальным стимулом, следовательно, и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) законодатель отнес к обязательным условиям.

Вместе с тем круг обязательных условий изложенным не исчерпывается. Их состав при достаточных для этого основаниях и в зависимости от вида трудовых договоров может расширяться.

Определение обязательных условий является основой трудового договора. Однако наряду с обязательными условиями, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, по соглашению сторон могут устанавливаться дополнительные (факультативные) условия. Дополнительными они называются потому, что законодатель их оставляет на усмотрение сторон, предоставляя последним широкие права и возможности для их выработки, т.е. установление дополнительных условий зависит от желания сторон.

Дополнительные условия могут быть самыми разнообразными: об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, о продвижении по работе и т.п. Иными словами, это могут быть любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может считаться заключенным, если в нем отсутствуют дополнительные условия. Однако, если стороны договорились о дополнительных условиях трудового договора, они становятся для них обязательными. Не допускается изменение условий трудового договора без согласия сторон.

В п. 1 ст. 23 ТК установлено, что условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, являются недействительными (например, при заключении трудового договора предусматривается условие о добровольном отказе работника от использования льгот, установленных законом для работников, занятых в отраслях с вредными и опасными условиями труда, или наниматель заключит договор о полной материальной ответственности с работником, не включенным в особый перечень).

Условия договора, признанные недействительными, не подлежат государственной защите. В то же время недействительность отдельных условий договора, противоречащих законодательству, ухудшающих положение сторон, по общему правилу не влечет признание недействительными других его условий и договора в целом.

По условиям, составляющим содержание трудовых договоров, последние отличаются от гражданско-правовых договоров, которые выполняются личным трудом гражданина за определенное вознаграждение. В частности, при выполнении работ по гражданско-правовым договорам не действуют гарантии, установленные законодательством о труде. Имеется также специфика в заключении, изменении и прекращении гражданско-правовых, в отличие от трудовых, договоров. При работе по гражданско-правовым договорам гражданин не включается в штат, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно организовывает свой труд и обеспечивает его безопасность, несет риск случайной гибели предмета договора и другие возможные в процессе выполнения работы неблагоприятные последствия. Это следует и из определений гражданско-правовых договоров.

Согласно ст. 656 ГК по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон.

Как следует из ст. 861, 863 ГК, по договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя, который обязан уплатить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законодательством или договором поручения.

Из определения трудового договора следует, что это соглашение, достигнутое между его сторонами. Следовательно, для его заключения необходимо согласованное волеизъявление обеих сторон.

Одной из сторон трудового договора является работник, другой - наниматель.

Работник — это лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Следовательно, лицо, ведущее переговоры с нанимателем о приеме на работу и возможном заключении трудового договора, не является работником и не выступает в качестве стороны трудового договора.

Термин «работник» в равной степени относится и к рабочему, и к служащему.

Работником по трудовому договору может быть трудоспособный гражданин, достигший 16 лет. Именно с этого возраста возникает трудовая правосубъектность (право- и дееспособность) граждан. Прием на работу лиц моложе 16 лет, по общему правилу, не допускается. В исключительных случаях с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет. При этом труд должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения (2, ст. 21).

Выполнение работником трудовой функции, вытекающей из трудового договора, носит строго личный характер, а, следовательно, ее выполнение, по общему правилу, не может быть перепоручено другому лицу.

Наниматель (наниматели) согласно ст. 1 ТК - это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Согласно ст. 44 ГК 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 права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридическое лицо должно иметь самостоятельный баланс или смету.

На территории Республики Беларусь возможно создание юридических лиц, организация которых не запрещена законодательством. Действующее законодательство подразделяет юридические лица по различным критериям. Такое деление основывается на многообразии видов и форм хозяйственной деятельности. Ими, в частности, являются предприятия, учреждения, организации, общества, товарищества, кооперативы независимо от наименования и форм собственности, их объединения и т.д. Все они выступают в качестве нанимателей [6, с.160].

Заключение трудового договора от имени нанимателя осуществляют его уполномоченные должностные лица. В соответствии со ст. 1 ТК уполномоченное должностное лицо нанимателя - это руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

Действующим законодательством к нанимателям отнесены также индивидуальные предприниматели и граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками (например, для нужд своего личного потребительского хозяйства прием на работу лица в качестве домашней работницы, шофера).

Таким образом, в качестве нанимателя могут выступать юридические лица (их объединения) и физические лица, к которым относятся индивидуальные предприниматели, а также граждане, которым согласно законодательству предоставлено право найма и увольнения работников.

Перечисленный перечень хозяйствующих субъектов и физических лиц, имеющих право заключать трудовой договор с работниками, не является исчерпывающим. При этом законодатель подчеркивает важность того, что нанимателю предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками. О том, что перечень хозяйствующих субъектов, имеющих право выступать в качестве нанимателей, не является исчерпывающим, говорит и тот факт, что законодатель обозначил в целом общества, а под ними подразумевает акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью и общества с дополнительной ответственностью.

Наниматель так же, как и работник, должен обладать трудовой правосубъектностью (право- и дееспособностью). У предприятий, учреждений, организаций, обществ и т.д. она возникает с момента регистрации их в качестве юридического лица. Индивидуальный предприниматель наделяется трудовой правосубъектностью с момента его государственной регистрации в качестве такового. Что касается граждан, то трудовая правосубъектность их базируется на предусмотренной законом возможности использования гражданином наемного труда, не исключая при этом возрастного ценза.

**1.3 Предварительное испытание**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе. Установление срока предварительного испытания не является обязательным условием трудового договора, но если по нему достигнуто соглашение, оно должно быть указано в трудовом договоре. Если условие о предварительном испытании в трудовом договоре отсутствует, следовательно, это означает, что работник принят без предварительного испытания [6, с.174].

Продолжительность предварительного испытания, как следует из ст. 28 ТК, не может превышать 3 месяцев, т.е. установлена «верхняя граница». Это означает, что по взаимной договоренности срок предварительного испытания может быть назначен, к примеру, и на один, два месяца или несколько дней, если это неквалифицированная работа, но не свыше указанного в законе срока.

Срок предварительного испытания исчисляется только рабочими днями. Так, в испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Закон предоставляет возможность расторжения трудового договора, заключенного с предварительным испытанием. Для этого согласно ст. 29 ТК сторона, расторгающая трудовой договор, обязана предупредить письменно другую сторону за три дня до истечения срока предварительного испытания или же в день его истечения. Неудовлетворительный результат испытания дает право нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником.

При этом если расторжение трудового договора следует по инициативе нанимателя, он обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. В свою очередь вторая сторона - работник вправе обжаловать действия нанимателя в суд.

По своему значению соглашение сторон о включении в договор испытательного срока носит предварительный характер. В данном случае наниматель проверяет пригодность работника к поручаемой ему работе, а работник знакомится с условиями производства.

В период предварительного испытания на работника распространяется действие законодательства о труде, за исключением некоторых изъятий (например, период временной нетрудоспособности и другие уважительные причины не входят в срок предварительного испытания; при расторжении трудового договора с предварительным испытанием необходимо письменно предупредить другую сторону за три дня или в день истечения срока предварительного испытания).

Если срок предварительного испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание, и последующее увольнение его с работы допускается только на общих основаниях [6, с.175].

Согласно действующему законодательству предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов; временных и сезонных работников; при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов; а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

**2. Порядок заключения трудового договора**

**2.1 Заключение трудового договора**

Прием на работу производится, как правило, по индивидуальным трудовым договорам работников с нанимателями.

При заключении трудового договора наниматель обязан разъяснить работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком работы, с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, охране труда и др.

Трудовое законодательство устанавливает строго определенную форму трудового договора. Она в соответствии со ст. 18 ТК может быть только письменной. Для этого работник и наниматель составляют трудовой договор (в двух экземплярах) и подписывают его. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Законодательством установлено, что примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (Приложение 1).

Действующее законодательство не регламентирует, с какими категориями работников заключается письменный договор. Следовательно, по общему правилу трудовой договор в письменной форме должен заключаться со всеми категориями работников.

Письменная форма позволяет сторонам в договоре отразить как обязательные для конкретно заключаемого трудового договора, так и дополнительные (факультативные) условия. Иными словами, стороны этого договора могут по своему усмотрению наполнить его конкретным содержанием и осуществлять контроль за его выполнением. В случае возникновения спора это будет способствовать более быстрому и правильному его разрешению.

Письменную форму трудового договора следует отличать от письменного его оформления. Надлежащее оформление приема работника на работу - обязанность нанимателя. После заключения трудового договора прием па работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который объявляется работнику под роспись (2, п. 5 ст. 54). Обязанность нанимателя объявить работнику приказ (распоряжение) о приеме на работу под роспись позволяет работнику проверить факт назначения его на работу (должность), согласованную сторонами и указанную в трудовом договоре. Работа (профессия, должность, специальность, квалификация) указывается в соответствии с квалификационным справочником или штатным расписанием, что является одновременно и основанием для отражения приема на работу с указанием соответствующих данных в трудовой книжке работника.

По общему правилу трудовой договор согласовывается сторонами и заключается в установленной законодательством письменной форме и в том случае, если работник письменно приглашается на работу в порядке перевода от другого нанимателя. Речь идет о том, что такой перевод должен быть согласован между руководителями, которым предоставлено право приема и увольнения работников. При отказе работнику, приглашенному в порядке перевода, в заключении трудового договора он вправе обратиться в суд с иском к уклоняющейся стороне о заключении такового. Обоснованность иска позволяет суду вынести решение, обязывающее нанимателя заключить с работником договор с первого рабочего дня (следующего за днем увольнения с предыдущей работы), если соглашением сторон не предусмотрено иное.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, суд вправе решить вопрос о взыскании оплаты за это время на основании ст. 244 ТК.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Для некоторых должностных лиц установлен особый порядок приема на работу и утверждения их в должности вышестоящими органами государственного управления. В таких случаях своим приказом руководство может возложить на приглашенное лицо лишь исполнение соответствующих должностных обязанностей, вопрос же о его утверждении в должности разрешается компетентным органом. Если данное лицо в должности не утверждается, приглашается другой работник, а не утвержденному в данной должности лицу, если до возложения на него исполнения обязанностей он занимал другую должность в этом учреждении, должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа [6, с.178].

**2.2 Срок и виды трудового договора**

Согласно ст. 17 ТК трудовые договоры заключаются:

♦ на неопределенный срок;

♦ на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

♦ на время выполнения определенной работы;

♦ на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

♦ на время выполнения сезонных работ.

Как свидетельствует практика, подавляющее число работников заключают трудовые договоры на неопределенный срок. Такой договор более выгоден работнику, поскольку обеспечивает стабильность трудовых отношений. Трудовые договоры на неопределенный срок заключаются с молодыми специалистами после окончания учебных заведений и в некоторых других случаях.

В законодательстве отсутствует требование об обязательном указании в трудовом договоре о том, что он заключен на неопределенный срок. В ч. 5 ст. 17 ТК сказано, что, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Не требуется такого рода указания и в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Если в таком приказе (распоряжении) не указан срок или то, что трудовой договор заключен на время выполнения определенной (конкретной) работы; обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы; сезонных работ, следовательно, договор заключен на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, иначе называют бессрочным трудовым договором. Он может быть по желанию работника расторгнут в любое время с соблюдением предусмотренных ст. 40 ТК правил (предупреждение письменно нанимателя за один месяц и др.).

Заключение трудового договора возможно и на срок, оговоренный сторонами. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, называют срочным трудовым договором. Максимальная продолжительность срочного трудового договора ограничена сроком не более 5 лет.

Законодательством установлено, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законом, - например, с руководством организации [6, с.180].

Срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника. Это ухудшение связано с тем, что наниматель имеет право прекратить с ним трудовые отношения по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных оснований. В свою очередь работник не имеет права уволиться по собственному желанию в течение всего срока договора, за исключением наличия уважительных причин, изложенных в ст. 41 ТК.

Признаком, отличающим срочный трудовой договор от договора на неопределенный срок, является и то, что условие об указании конкретного срока должно быть зафиксировано не только в трудовом договоре, но и в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Возможность прекращения срочного трудового договора без каких-либо обоснований по истечении его срока предоставлена и работнику.

В п. 2 ст. 17 ТК установлена лишь «верхняя граница» (до 5 лет) срока срочного трудового договора. Однако в отдельных случаях законодательством могут устанавливаться и «нижние пределы». Так, в соответствии с п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (в ред. Декрета Президента Республики Беларусь от 28 мая 2008 г. № 9) нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года.

В некоторых случаях сроки трудового договора законом вообще не устанавливаются. Так, согласно ст. 254 ТК трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченными органами на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок, в приказе об увольнении и трудовой книжке не должно содержаться ссылки на ст. 40 (увольнение по желанию работника), так как она применяется к договору, заключенному только на неопределенный срок. В связи с этим при срочном трудовом договоре не обязательно соблюдать предусмотренные ст. 40 правила (предупреждение за один месяц и др.).

Досрочное прекращение трудового договора, заключенного на определенный срок, чаще всего может производиться по п. 1 ст. 35 и ст. 41 ТК.

Если срок, определенный сторонами, истек, то трудовой договор может быть:

♦ прекращен в связи с истечением срока по инициативе любой из сторон (2, п. 2 ст. 35);

♦ продлен на неопределенный срок, если трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (2, ст. 39);

♦ продлен по соглашению сторон на меньший срок, чем первоначальный, либо перезаключен на тот же срок на прежних либо новых условиях.

Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы. Различие состоит лишь в том, что окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым обычным актом приемки ее результата. О том, что работник принимается на время выполнения определенной работы, он должен быть предупрежден.

Законодательство предусматривает заключение трудовых договоров на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (2, п. 4 ст. 17). Эти договоры, по существу, также относятся к срочным договорам. К числу таких договоров относится, в частности, трудовой договор с работником на время отсутствия работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам (ст. 184 ТК) или в отпуске по уходу за ребенком (2, ст. 185). Границы срока в такого рода случаях в законе установлены «верхние», предельные. Например, отпуск по уходу за ребенком по желанию женщины предоставляется ей до достижения им 3 лет. Законодательством установлено, что воспользоваться отпуском на указанный срок - это право женщины, а не ее обязанность. Она может этот отпуск в любое время прервать и потребовать продолжения трудовых отношений. Следовательно, в такого рода случаях конкретный срок не оговаривается, а указывается в приказе (распоряжении) о приеме на работу на время нахождения конкретной работницы в отпуске по уходу за ребенком. По возвращении ее на прежнее место работы трудовой договор, заключенный с работником на время выполнения им обязанностей отсутствующего работника, прекращается.

Договоры на время выполнения сезонных работ (п. 5 ст. 17 ТК) относятся также к числу срочных трудовых договоров. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий не могут выполняться в течение круглого года и производятся в течение определенного периода (сезона). Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шести месяцев. Установленный законодательством максимальный срок — это одно условие.

Второе условие - необходимо, чтобы оговариваемая сторонами работа была включена в специальные перечни сезонных работ (2, ст. 299).

Условие о сезонном характере работы должно быть отражено в трудовом договоре.

Если работа в перечень сезонных работ не включена, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных работ, либо предусмотрена перечнем, но выполняется по истечении этих сроков, она считается постоянной.

Срочные трудовые договоры заключаются также с истопниками, кочегарами, принимаемыми на отопительный период, с работниками пищеблоков на работу в период лагерного сезона.

На работников, зачисленных на сезонную работу, распространяется действующее трудовое законодательство, но с некоторыми изъятиями (2, ст. 299-303).

К числу срочных трудовых договоров относятся также договоры о временной работе на срок до двух месяцев. О том, что работники принимаются в качестве временных, они должны быть предупреждены.

В соответствии со ст. 292 ТК временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех.

О том, что работник принят на временную работу, должно быть указано в трудовом договоре, а также определен конкретный срок такой работы (например, один месяц).

Если временный работник проработал более установленных в законодательстве сроков и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то он считается постоянным работником, причем с первого дня работы. При этом предельный срок временной работы не может быть увеличен ни нанимателем, ни по соглашению сторон. Следовательно, увольнение такого работника производится на общих основаниях согласно действующему законодательству.

На временных работников распространяется действующее законодательство о труде, но с некоторыми изъятиями (2, ст. 292-298).

Указанное условие договоров по времени их действия, а также по времени окончания определенной работы (временной, сезонной и т.д.), по существу, определяет и их виды. В дополнение к указанным можно назвать и на такие виды, как договор о надомной работе; с домашним работником; о занятии должности по конкурсу; с молодым специалистом по направлению в связи с окончанием учебы в профтехучилищах и средних специальных учебных заведениях и т.д. Иными словами, существуют различные виды трудовых договоров и их классификация.

**2.3 Отказ в приеме на работу**

Действующее законодательство запрещает отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) (2, п. 6 ст. 16). Такой отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд.

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. В соответствии с законодательством не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от национальности, пола, расы, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, а также из-за недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующей работы. Иными словами, дискриминационные условия, включенные в трудовые договоры, являются недействительными (2, ст. 14).

Отказ в приеме на работу может последовать при наличии оснований, прямо предусмотренных в законе. Так, не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. В исключительных случаях по письменному разрешению одного из родителей (усыновителя, попечителя) может быть заключен договор с лицом, достигшим 14 лет. При этом труд должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения. В соответствии с законодательством Республики Беларусь запрещено принимать на материально ответственную работу лиц, ранее судимых за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена.

Лица, которым приговором суда запрещено занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на соответствующую работу в течение всего установленного судом срока.

Установлены специальные правила о совместной службе родственников. Согласно ст. 27 ТК запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Если, например, руководитель организации отец, то сын, дочь не могут быть главным бухгалтером этой организации. Из этого правила в необходимых случаях Совету Министров предоставлено право устанавливать исключения.

Следует подчеркнуть, что ограничения, установленные ст. 27, распространяются только на государственные организации.

В негосударственных организациях такие ограничения могут быть установлены лишь по решению собственника.

В приеме на работу может быть отказано, если для выполнения определенных работ требуются специальные знания, а поступающий их не имеет (например, для работы в качестве врача и др.).

Не может быть отказано в приеме на работу лицу, направленному в счет брони, если у него имеются необходимые данные для выполнения данной работы (специальность и квалификация). За необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных в счет брони, наниматель выплачивает штраф (ст. 10 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Согласно п. 2 ст. 16 ТК запрещается необоснованный отказ в приеме на работу в случае письменного приглашения работника на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними.

Не может быть отказано в приеме на работу выпускникам вузов, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, направленных по распределению, а также прибывшим на работу на основании заявки нанимателя либо заключенного договора с ним. Не может быть отказано в приеме на работу военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленным на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места. Законодательством установлены и другие случаи, при которых запрещен отказ в приеме на работу.

**2.4 Документы, предъявляемые при поступлении на работу**

При приеме на работу и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин обязан предъявить документы, перечисленные в ст. 26 ТК:

♦ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

♦ документы воинского учета представляются военнообязанными и лицами, подлежащими призыву на воинскую службу. Такими документами являются: военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, удостоверение об отсрочке от призыва по мобилизации и в военное время, а для призывников - удостоверение о приписке к призывному участку;

♦ трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей. Прием на работу без предъявления трудовой книжки не допускается. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Порядок организации изготовления бланков трудовых книжек и вкладышей к ним, порядок ведения трудовых книжек работников регулируются постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 1997 г. № 1635 «О трудовых книжках работников, с изм. и доп. и Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30, с изм. и доп. Трудовые книжки ведутся на всех работников организации любой формы собственности, проработавших у нанимателя свыше 5 дней, если работа в этой организации является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения: о работнике (фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность); о работе (прием на работу, перевод на другую постоянную работу, заключение контракта, увольнение); о награждениях и поощрениях за успехи в работе; о подготовке, повышении квалификации и переподготовке; о назначении пенсии. В трудовую книжку безработным, получающим пособия по безработице или стипендии, производится, с их согласия, запись соответствующего содержания. Взыскания в трудовую книжку не записываются. При приеме работника на работу все записи в трудовую книжку вносятся нанимателем (уполномоченным должностным лицом) в присутствии работника после издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, но не позднее недельного срока со дня приема на работу. Трудовая книжка отражает всю оплачиваемую трудовую деятельность работника и является основным документом о его трудовой деятельности;

♦ диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение этой работы. При приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку, наниматель обязан потребовать предъявление документов, подтверждающих это образование или подготовку (например, при приеме гражданина на должность врача требуется предъявление диплома о высшем медицинском образовании);

♦ направление на работу в счет брони предъявляется гражданами, не способными на равных условиях конкурировать на рынке труда, а также гражданами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и в связи с этим направленными государственной службой занятости на работу к конкретному нанимателю в счет брони;

♦ заключение МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссии) о состоянии здоровья инвалида. Такое заключение необходимо для предоставления инвалиду работы, которую он сможет выполнять согласно рекомендаций МРЭК и которая не противопоказана ему по состоянию здоровья;

♦ медицинское заключение о состоянии здоровья предъявляется: всеми лицами моложе 18 лет; лицами, которые при исполнении трудовой функции могут служить источником заражения инфекционным заболеванием большого количества людей (работники общественного питания и торговли, пищевой промышленности, детских учреждений и тгд.); лицами, принимаемыми на работу с тяжелыми и вредными условиями труда. Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 августа 2000 г. № 33 утвержден Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников, с изм. и доп.;

♦ декларация о доходах и имуществе предъявляется отдельными категориями работников в случаях, предусмотренных законодательными актами. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 165-3 «О борьбе с коррупцией»граждане Республики Беларусь, поступающие на государственную службу, государственные служащие и члены их семьи обязаны представлять декларации о доходах и имуществе и об источниках денежных средств;

♦ страховое свидетельство. Страховое свидетельство государственного социального страхования - это документ персонифицированного учета, формируемый органом, осуществляющим персонифицированный учет (ст. 1. Закона Республики Беларусь от 6 января 1999 г. № 230-3 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования», с изм. и доп.)

К другим документам в подтверждение иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, относятся: решение об избрании на должность (для избираемых работников) или по конкурсу (для занятия должностей профессорско-преподавательского состава вузов, режиссеров, других творческих работников), свидетельство о распределении или справка о свободном трудоустройстве (для молодых специалистов - выпускников вузов).

Прием на работу без предъявления вышеперечисленных документов не допускается. Отказ в приеме на работу лицу, который не предъявил необходимые для занятия его должности или выполнения работы документы будет являться обоснованным [4, с.145].

Документы, не предусмотренные законодательством, при заключении трудового договора требовать запрещается. Вместе с тем если работник желает представить нанимателю другие документы, не предусмотренные в рассматриваемом перечне, но касающиеся его трудовой деятельности, например, характеристику с прежней работы или рекомендательное письмо или другой документ, то наниматель обязан их принять.

После оформления приема на работу наниматель обязан ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку (2, ст. 54). Наниматель также обязан закрепить за работником определенное рабочее место, станок, машину, агрегат и обеспечить его инструментами и приспособлениями, необходимыми для работы.

**3. Порядок заключения трудовых контрактов**

Контрактная форма найма применяется при оформлении трудовых отношений в Республике Беларусь, а также широко используется во всем мире. Это выгодно нанимателю для обеспечения стабильной работы предприятия, закрепления и сохранения высококвалифицированных опытных работников. Со своей стороны и работник, уверенный в завтрашнем дне, также будет работать с большей отдачей. Достижению этой цели способствует возможность нанимателя расширять минимальные социальные гарантии у себя в организации, в том числе предусматривая и закрепляя их в контрактах работников. Например, установление в коллективном договоре условий, при которых с работниками новый контракт заключается на срок не менее пяти лет, установление дополнительного поощрительного отпуска и т.д [12].

26 января 2008 года вступил в силу Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», которым внесены существенные изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Статья 17 ТК дополнена положениями, согласно которым контракты как разновидность срочного трудового договора заключаются в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде.

При **переводе** работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контракт наниматель обязан строго соблюдать условия статьи 32 ТК, а именно, **обосновать** конкретную производственную, организационную или экономическую причину изменения существенных условий труда, **письменно предупредить** работника об изменении существенных условий труда (заключении контракта) - **не позднее чем за один** месяц. При этом наниматель вправе изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. Соблюдение всех требований **в совокупности** обеспечит законность изменения существенных условий труда работнику.

Примерная форма контракта представлена в Приложении 2 к данной курсовой работе.

Согласно пункту 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» **при отсутствии доказательств**, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, **увольнение** работников по пункту 5 статьи 35 ТК (в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) является **незаконны**м. Это повлечет в силу части первой статьи 243 ТК восстановление работника на прежней работе.

Однако, если **работник сам отказывается** от продолжения работы и заключения контракта, он подлежит увольнению по пункту 5 статьи 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

При **согласии работника** на переход на контракт, с ним заключается контракт в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон).

Условия и содержание контракта определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК и иными актами законодательства.

При приеме на работу контракт заключается после ознакомления гражданина с его условиями. Несогласие с условиями контракта может являться основанием к отказу в приеме на работу, в том числе и лицам, перечисленным в ст. 16 ТК.

Помимо общих условий трудового договора (ст. 19 ТК) контракт должен содержать обязательные условия, предусмотренные Декретом № 29, другими нормативными правовыми актами с учетом трудовой функции работника [12].

К числу таких условий относятся, в частности: срок и периодичность выплаты заработной платы; зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда; повышение тарифной ставки; условия привлечения работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя. (3, п.4)

Наниматель **после подписания контракта** согласно пункту 8 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, **должен издать приказ** (распоряжение, постановление) о приеме (назначении) работника на работу (должность) или о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

**Минимальный срок контракта - не менее одного года** – определен в пункте 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [12].

При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК судам следует выяснять, был ли соблюден нанимателем порядок перевода работника на контрактную форму найма, в том числе имелось ли письменное предупреждение о переводе на контракт; имели ли место производственные, организационные или экономические причины для изменения существенных условий труда работника; был ли представлен работнику для ознакомления проект контракта, содержатся ли в нем обязательные условия, предусмотренные Декретом № 29, другими нормативными правовыми актами; чем мотивирован отказ работника от заключения контракта.

Причины производственного, организационного и экономического характера, явившиеся основанием для перевода работника на контрактную форму найма, могут быть выражены, в частности, в рационализации рабочих мест, изменения техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, создании условий экономической заинтересованности работников в результатах труда (3, п.9).

Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» предусмотрены гарантии для наиболее незащищенных категорий граждан. В нем установлено, что срок действия контракта 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, **определяется 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.

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, наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем **до достижения ребенком возраста пяти лет**.

В соответствии с названным Указом контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, **не заключаются, если они не дали согласие** на заключение таких контрактов.

Нормы, закрепленные в актах Главы государства, в ТК не включены, однако обязательны для применения на всей территории Республики Беларусь всеми нанимателями независимо от формы собственности предприятия и его организационно-правовой формы.

Полагаем, что с работником, который добросовестно выполняет свои обязанности, качественно и в срок справляется с порученным объемом работы, не нарушает трудовой дисциплины, наниматель обязан продлить контракт.

**Максимальный срок** для срочных трудовых договоров, разновидностью которых является контракт, определен в пункте 2 статьи 17 ТК и составляет **не более пяти лет.**

В пределах указанных сроков (от одного года до пяти лет) работник и наниматель по соглашению сторон могут определять любую конкретную продолжительность срока действия контракта, как при его заключении, так и при продлении. **На срок менее года контракт продлевается исключительно с письменного согласия работника.**

Продление контракта осуществляется по соглашению сторон. Однако наниматель вправе отказать работнику в продлении контракта и прекратить с ним трудовые отношения в связи с истечением срока контракта, например, в случае если работник допускает нарушения трудовой и исполнительской дисциплины. Аналогичное решение о прекращении трудовых отношений вправе принять и работник. О таком своем решении каждая из сторон, заключивших контракт, обязана уведомить другую сторону письменно не позднее, чем за две недели до истечения срока контракта. При этом, коллективным договором, действующим у нанимателя, могут предусматриваться иные сроки уведомления, например, за месяц до истечения срока контракта [12].

Правовая процедура **заключения нового контракта** по истечении максимального срока действия контракта или при переводе работника с его согласия на другую работу по своей сущности такая же, как и его первичное заключение.

Согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 контракт, заключенный с работником, должен содержать 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). Конкретные размеры дополнительных мер стимулирования труда определяются соглашением сторон.

При несоблюдении нанимателем законодательства работник вправе обратиться за защитой своего нарушенного права в суд.

Далее рассмотрим статистические данные по материалам судебной практики, которые относятся к заключению контрактов.

Поскольку судебная статистика споры о контрактах не выделяет, истребованы дела данной категории, рассмотренные судами в 1-ом полугодии 2007 г., изучена кассационная и надзорная практика. Всего в ходе обобщения изучено 976 дел, в том числе споры о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за задержку расчета при увольнении, возмещении материального ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в связи с задержкой трудовой книжки, возмещении морального вреда и другие, вытекающие из контрактной формы найма.

Из 647 гражданских дел, касающихся трудовых правоотношений работников, заключивших контракт, удовлетворены исковые требования по 268 делам (41,4%); отказано в удовлетворении - по 239 делам (37%); прекращено производство по 121 делу (18,7%), в том числе в связи с отказом истца от иска - по 64; в связи с заключением мирового соглашения - по 57; оставлено без рассмотрения 19 исковых заявлений [8, с.46].

Из указанного количества 226 дел составляли споры о восстановлении на работе, по которым исковые требования удовлетворены по 47 делам (20%), отказано в иске по 145 (61,7%), прекращено производство по 41 делу (17,4%): в том числе в связи с отказом истца от иска - 21 дело (8,9%) и в связи с заключением мирового соглашения - 20 дел (8,5%), по 2 делам (0,9%) исковые заявления оставлены без рассмотрения

Нанимателями, к которым предъявлялись иски в связи с увольнением, являлись юридические лица государственной формы собственности по 35,2% дел, частной - 64,8%.

По делам, поступившим на изучение, контракты заключались в большинстве случаев на срок 1 год - 71,7% дел, 2 года - 15,9% , 3 года - 10,4%, 4 года - 0,5% , 5 лет - 6,6% .

В установленные ГПК сроки рассмотрено 595 изученных дел (92%), сверх установленных сроков рассмотрено 52 дела (8%).

По 69 делам (10,7%) проведены предварительные судебные заседания.

По 271 делу (41,9%) решение вынесено без мотивировочной части [8, с.46].

По поступившим на обобщение делам около трети решений судов первой инстанции обжаловались и опротестовывались в кассационном и надзорном порядке, вынесенные по делам судебные постановления, как правило, соответствовали требованиям норм материального и процессуального права.

В соответствии с ч. 1 ст. 32 ТК нанимателю предоставлено право изменять существенные условия труда работника только в связи с обоснованными производственными; организационными или экономическими причинами.

Одной из причин увольнения по п. 5 ст. 35 ТК является отказ работника от перевода на контракт. При переводе на контракт работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, наниматель обязан соблюсти в соответствии со ст. 32 ТК определенные правовые процедуры. В частности, привести обоснование конкретной производственной, организационной или экономической причины изменения существенных условий труда; продолжить работу работника по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре; письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда и заключении контракта не позднее чем за один месяц.

К таким причинам, в частности, относятся: рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации и др. При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение по п. 5 ст. 35 ТК является незаконным.

В заявлении суду 3. указала, что работала в магазине в должности старшего кассира. Приказом директора она была уволена по п. 5 ст. 35 ТК. Считая, что трудовой договор с ней прекращен без законных оснований, просила восстановить ее на прежней работе, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула и 1 500 000 руб. в счет возмещения морального вреда.

Решением суда Партизанского района г. Минска, оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Минского городского суда, истице в удовлетворении заявленных требований отказано.

По протесту заместителя Председателя Верховного Суда постановлением президиума Минского городского суда от 31 января 2007 г. состоявшиеся по делу судебные постановления отменены, а дело направлено на новое рассмотрение. В протесте указывалось на необходимость проверки доводов истицы о том, имелись ли у ответчика причины производственного, организационного и экономического характера, послужившие основанием для заключения с истицей контракта.

Названные в приказе об изменении существенных условий труда 3. и письменном предупреждении факты нарушения порядка ведения кассовых операций обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами в соответствии с требованиями нормативных актов не являются. Других причин изменения существенных условий труда 3. ответчик не указал. Поэтому суду предлагалось при новом рассмотрении дела проверить как доводы сторон, связанные с отказом истицы перейти на контракт, так и законность ее увольнения по п. 5 ст. 35 ТК.

Суд Жабинковского района решением от 5 апреля 2007 г. восстановил Д. на работе в качестве пекаря 4 разряда Кобринского хлебозавода.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что истица работала на указанном предприятии по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 27 декабря 2006 г. была предупреждена о том, что в связи с вводом в эксплуатацию нового оборудования, принято решение об изменении ей существенных условий труда - переводе на контракт сроком на 1 год. Условиями контракта было предусмотрено выполнение истицей, пекарем 4 разряда, работ в качестве пекаря 3 разряда.

В связи с отказом от продолжения работы истица уволена с работы по п. 5 ст. 35 ТК.

Суд признал увольнение истицы незаконным, поскольку, предлагая истице перейти на контрактную форму найма, наниматель одновременно изменял и другие условия труда, являющиеся существенными, о которых надлежащим образом не предупредил и установление которых ничем не обосновал.

Суды обоснованно признавали законным перевод работника на контрактную форму найма, если порядок и условия перевода были нанимателем соблюдены [8, с.47].

Решением суда Ленинского района г. Минска отказано в удовлетворении иска Т. к ОАО «Камволь» о восстановлении на работе.

Суд установил, что причиной перевода истца на контрактную форму найма послужило введение нового вида оборудования, реорганизация структурного подразделения, в котором он работал.

Таким образом, у нанимателя имелись производственные, организационные и экономические причины для изменения истцу существенных условий труда, которые не влекли сокращения численности и штата работников.

Для работы в измененных существенно условиях труда нанимателем было организовано обучение, которое истец прошел, 31 января 2007 г. ему было вручено уведомление о переводе на контрактную форму найма, а 5 февраля 2007 г. представлен проект предлагаемого контракта.

Истец отказался от продолжения работы в новых условиях, представив нанимателю собственный проект контракта. Наниматель на предложенных истцом условиях отказался продолжить с ним трудовые отношения.

Поскольку контракт, предложенный нанимателем, соответствовал требованиям законодательства о труде, отказ работника от работы на условиях контракта обоснованно расценен как отказ от продолжения работы в измененных существенно условиях труда (2, п. 5 ст. 35).

Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда решение суда об отказе истцу в иске признано законным и обоснованным.

В ходе обобщения установлено, что некоторые истцы оспаривали свое увольнение по п. 5 ст. 35 ТК, указывая на имевшиеся у нанимателя другие основания для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК), что требовало соблюдения ряда гарантий при высвобождении работника от занимаемой должности.

Решением суда Советского района г. Минска удовлетворены исковые требования 3. к ОАО «Мостоотряд № 88». Суд изменил формулировку причины увольнения истицы с п. 5 ст. 35 ТК на п. 1 ст. 42 ТК, взыскал разницу в размере выходных пособий, подлежащих выплате в ее пользу, а также удовлетворил требования о возмещении морального вреда.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что истица работала в должности старшего специалиста по кадрам и ценным бумагам, 1 июня 2004 г. с ней был заключен контракт, согласно которому, а также должностной инструкции, в должностные обязанности истицы входило руководство кадровой службой, работа с ценными бумагами; в подчинении истицы находился инспектор по кадрам.

Суд установил, что нанимателем был издан приказ о сокращении штата работников и изменении их должностных окладов. Согласно приказу должность старшего специалиста по кадрам и ценным бумагам подлежала сокращению. О предстоящем сокращении истица была предупреждена, ей была предложена должность специалиста по кадрам. Кроме того, на увольнение истицы по сокращению штата было получено согласие профсоюзного комитета.

До истечения срока письменного предупреждения истица подала заявление об увольнении по сокращению штата, однако в удовлетворении ее заявления нанимателем было отказано.

Впоследствии от нанимателя поступило другое письменное предупреждение: об изменении существенных условий труда истицы в связи с приведением ее должности в соответствие с требованиями законодательства. По указанной причине истице предлагалось согласовать и подписать новый контракт, однако, ни условия нового контракта, ни должностная инструкция для ознакомления ей не были представлены.

Полагая, что имеет место отказ истицы от продолжения работы в измененных условиях труда, наниматель уволил 3. по п. 5 ст. 35 ТК.

Суд установил, что с изменением наименования должности 3. одновременно изменилась ее трудовая функция и характер работы. Принимая во внимание, что в данном случае имело место сокращение должности истицы и введение в штатное расписание новой должности, суд пришел к обоснованному выводу о том, что истица подлежала увольнению не по п. 5 ст. 35 ТК, а по п. 1 ст. 42 ТК (сокращение штата) [8, с.48].

В соответствии с ч. 2 ст. 17 ТК, пп. 2, 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 (с изменениями и дополнениями), контракт является трудовым договором, заключаемым в письменной форме на определенный в нем срок, содержащим особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающим конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Контракт может заключаться: при приеме работника на работу; с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Действующее законодательство о труде не содержит препятствий для заключения контракта с работником, принятым по срочному трудовому договору (например, на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы), срок такого контракта не может быть менее одного года.

Наниматель вправе предложить работнику заключить контракт при осуществлении перевода его на другую работу. При этом между нанимателем и работником должно быть достигнуто соглашение по всем условиям контракта.

Таким образом, действующее законодательство о труде, предусматривает, что инициатива в заключении контракта с работником должна исходить от нанимателя, а не от работника.

Вместе с тем результаты обобщения практики рассмотрения дел о контрактной форме найма работников показали, что имеют место случаи обращения в суд граждан с исками о понуждении нанимателя к заключению контракта.

В суд Московского района г. Минска обратился Ш. с иском о признании неправомерным отказа в заключении трудового договора и понуждении в заключении контракта.

Истец работал на указанном предприятии по контракту в должности техника-лаборанта. В связи с истечением срока контракта трудовые отношения с истцом прекращены по п. 2 ст. 35 ТК. Из приобщенных к делу письменных материалов также усматривается, что одновременно с прекращением кон- J тракта с истцом, должность техника-лаборанта сокращена.

Ш. обращался к нанимателю по вопросу заключения с ним контракта со 2 января 2007 г., не указав, по какой должности.

Обосновывая в суде свои требования, истец ссылался на то, что он, являясь инвалидом 2-й группы с детства, в силу положений ст. 283 ТК имеет право на трудоустройство на данном предприятии. Кроме того, по мнению истца, наниматель в нарушение требований ст. 16 ТК не известил его в трехдневный срок о мотивах отказа в заключении с ним контракта.

Решением суда Московского района г. Минска в иске Ш. отказано.

Суд обоснованно указал в решении, что ст. 16 ТК не содержит оснований, предусматривающих обязанность нанимателя подготовить письменный мотивированный отказ в заключении трудового договора с инвалидом; положения ст. 283 ТК, предусматривающей обязанности нанимателя по реализации инвалидами права на труд, в данном случае неприменимы.

Более того, суд правильно указал, что действующее законодательство не содержит норм, в силу которых при приеме на работу можно понудить нанимателя заключить контракт с работником на предложенных им условиях.

В то же время несогласие с условиями контракта может являться основанием к отказу в приеме на работу, в том числе и лицам, перечисленным в ст. 16 ТК.

Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 (с изменениями и дополнениями), содержит перечень обязательных условий, в силу которых заключаются контракты с работниками. Другие условия, внесенные нанимателем в контракт, не должны ухудшать правовое положение работника и противоречить требованиям действующего законодательства о труде.

Разрешая исковые требования Л. о понуждении нанимателя внести в трудовую книжку сведения о работе, восстановлении на работе, возмещении морального вреда, суд Ленинского района г. Минска установил, что одним из условий контракта являлась возможность прекратить контракт с истцом - охранником частного унитарного предприятия за «недопустимость действий в обход обязательств, неразглашение сведений о сотрудничестве».

Нарушение данного обязательства выразилось в обращении истца по вопросу невыплаты заработной платы в Департамент государственной инспекции труда.

При рассмотрении дела факт нарушения истцом порученной работы нашел свое подтверждение. Вместе с тем, принимая во внимание то обстоятельство, что основание, по которому с истцом прекращен контракт, не соответствует требованиям действующего законодательства о труде, решением суда Ленинского района г. Минска на ответчика возложена обязанность привести формулировку причины увольнения в соответствие с требованиями закона.

При рассмотрении иска работника - члена профсоюза об оспаривании условий представленного нанимателем проекта контракта либо заключенного контракта, суд в силу п. 3-1 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками выясняет, обсуждался ли контракт с участием представителя соответствующего профсоюза.

Вместе с тем действующим законодательством не предусмотрены нормы, касающиеся правовых последствий продолжения либо прекращения трудового договора работника в случае непринятия представителями профсоюзной организации участия в обсуждении контракта, несогласия профсоюза с содержанием предложенного работнику проекта контракта (например, относительно дополнительных мер стимулирования труда, продолжительности срока действия контракта).

По этой причине суды при рассмотрении споров работников обоснованно ограничиваются проверкой соответствия содержания контракта действующему законодательству, выполнения нанимателем его условий.

Решением суда Борисовского района В. отказано в иске о восстановлении на работе.

Из материалов дела усматривается, что все работники предприятия, включая истца, работавшего с 1992 года слесарем-ремонтником 6 разряда, по приказу нанимателя в связи с причинами производственного и организационного характера переводились на контрактную форму найма.

Истец не согласился с предложенным нанимателем условием заключить контракт сроком на 1 год и настаивал на 5-летнем сроке контракта. Кроме того, являясь членом профсоюза, просил обсуждение содержания контракта произвести с участием указанного профсоюза.

При обсуждении условий контракта с участием представителя профсоюза стороны к соглашению не пришли, и, поскольку истец отказался заключить контракт на предложенных нанимателем условиях, трудовой договор с ним был прекращен по п. 5 ст. 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Суд отказам В. в удовлетворении заявленных требований, указав, что наниматель обосновал причины перевода работников, в том числе истца, на контракт, условия контракта соответствовали требованиям действующего законодательства. Поскольку законодательством не определен порядок участия представителя соответствующего профсоюза в обсуждении содержания контракта, а также не определены последствия недостижения сторонами соглашения по условиям контракта, препятствий для прекращения с истцом трудовых отношений по п. 5 ст. 35 ТК у нанимателя не имелось [8, с.49].

Изучение дел по спорам о контрактах показало, что некоторые истцы, оспаривая свое увольнение в связи с истечением срока контракта, ссылались на недействительность контракта и его условий.

К. в исковом заявлении указала, что с 1986 года работала заведующей складом. 26 апреля 2004 г. с ней заключен контракт сроком на 2 года. Впоследствии контракт был продлен на 1 год. Приказом нанимателя истица уволена по п. 2 ст. 35 ТК в связи с истечением срока контракта.

К. просила восстановить на работе в прежней должности, ссылаясь на то, что контракт был заключен с ней незаконно.

Решением суда Мозырского района и г. Мозыря в удовлетворении исковых требований К. отказано по следующим мотивам.

Доводы истицы о том, что существенные условия труда ей изменены без обоснованных производственных, организационных или экономических причин судом проверялись и признаны несостоятельными.

Ответчиком представлены доказательства об уменьшении объемов работ, отсутствии финансирования и других причинах производственного и экономического характера. Истица своевременно предупреждена о переводе на контрактную форму найма, согласилась с изменением существенных условий труда, подписала контракт и продолжила трудовые отношения с ответчиком, проработав на контрактной основе у ответчика 3 года.

Кроме того, из материалов дела следует, что истица в трехмесячный срок после подписания контракта с требованиями о восстановлении прежних условий труда не обратилась, уважительных причин пропуска этого срока суду не представила [8, с.49].

Таким образом, в республике создана надлежащая правовая база, позволяющая использовать контрактную форму найма на работу с учетом интересов нанимателей, желающих получить на рынке труда высокопроизводительную и высококвалифицированную рабочую силу, и работников, качественно и добросовестно выполняющих свои служебные обязанности.

**Заключение**

Итак, развитие белорусского трудового законодательства свидетельствует о восприятии прогрессивных идей социальной защищенности человека труда. Социальная политика государства, его вмешательство в регулирование трудовых отношений в острых критических ситуациях особенно необходимы во времена реформирования общества. Настоящий период общественного развития Беларуси характеризуется обострением различных противоречий, в том числе между интересами работодателя и работника. Первый заинтересован в улучшении качественных и количественных показателей труда работника, повышении производительности труда, росте прибыли. Работник – в повышении заработной платы и улучшении условий труда. Это нормальное противоречие сторон трудового правоотношения.

Важной формой цивилизованного разрешения этих противоречий является внедрение договорного (индивидуального и коллективного) метода в регулирование отдельных (элементарных) трудовых правоотношений при сохранении государственного регулирования основных социальных гарантий работника (установление минимальной заработной платы, минимального отпуска, оснований для увольнения, процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров). В настоящее время договорный метод воплощается в заключении коллективных договоров работников организации, филиала, представительства с работодателем; коллективных соглашений, в число участников которых наряду с работниками и работодателями на уровнях Республики Беларусь, отрасли, профессии входят органы исполнительной власти и местного самоуправления. Указанные договоры и соглашения регулируют социально-трудовые отношения работников и работодателей.

Условия труда конкретизируются в содержании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем. Условия всех названных выше договоров не должны ухудшать положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством. Если коллективные договоры и соглашения являются одновременно и источниками норм права и юридическими фактами, то договор работника и работодателя – важнейший юридический факт, влекущий возникновение индивидуального трудового правоотношения.

Трудовое законодательство не разграничивает термины в определении основания возникновения трудового правоотношения и самого трудового правоотношения, трудового обязательства. Так, термином «договор» и в законодательстве, и в теории трудового права подменяется обозначение явления, возникшего на его основании, – трудового правоотношения: основания прекращения трудового договора, продолжение действия срочного трудового договора, расторжение трудового договора. Не с договором это происходит, а с правовой связью, трудовым обязательством.

Трудовые договоры представляют собой сделки в трудовом праве, выражающие, как правило, свободные волеизъявления соответствующих субъектов. Свобода трудовых договоров прежде всего означает, что субъекты трудового права свободны в решении вопросов как о самом заключении договоров, так и их содержании. Понуждение к заключению договора, по общему правилу, не допускается. Трудовое законодательство содержит указания на обстоятельства, влекущие обязанность работодателя заключить индивидуальный трудовой договор. Например, не может быть отказано в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями. Это положение трудового закона можно сравнить с предварительным и основными договорами в гражданском праве. Сравнимы и последствия – заключение основного договора обязательно, но для одной стороны – работодателя.

Существуют ограничения, запреты на заключение индивидуальных трудовых договоров. Так, работодатель не вправе заключать трудовые договоры с лицами, лишенными права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока, или с государственными служащими, состоящими между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому.

В теории договорного права бесспорна идея: если заключение договора обязательно для одной или более сторон, другая сторона вправе настаивать на его заключении, обладая при этом возможностью обращения в юрисдикционный орган с требованием о понуждении к заключению договора в случаях уклонения обязанной (обязанных) стороны.

Таким образом, мы можем заключить, что институт трудового договора в действующем белорусском законодательстве в целом соответствует потребностям общества, поскольку при соблюдении принципа свободы договора он предусматривает гарантии прав работника как более «слабой» стороны, однако определенные изменения в законодательстве необходимы.

Обобщая изложенный материал, хотелось бы отметить, что в нашей республике достаточно подробно отражен порядок заключения трудового договора, однако во избежание нарушения законодательства о труде (в частности при приеме на работу) необходимо своевременное принятие нормативно-правовых актов, отвечающих современному уровню экономического и политического развития государства.

Несмотря на наличие законодательных документов регламентирующих порядок заключения трудовых договоров (контрактов), все же существуют нарушения в области трудовых прав граждан. Однако государством делается многое для выявления таких нарушений. В частности создание специализированных органов по охране труда, взаимодействие с другими странами в целях совершенствования трудового законодательства, обобщение судебной практики в области применения законодательства, расширение полномочий органов прокуратуры в области надзора за применением трудового законодательства и др.

В ходе проведенного исследования были решены следующие задачи: рассмотрено понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и трудовых контрактов.

**Список использованных источников**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями принятыми на Республиканском референдуме 24 ноября 1996 года и 17 ноября 2004 года) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2009.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., N 296-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 6 июля 2009 г. № 37-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2009.
3. О практике рассмотрения трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 26 июня 2008 г., №4: в ред. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25.03.2009 г. №3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2009.
4. Список литературных источников.
5. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: Амалфея, 2008.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь под ред. Василевича Г.А. - Минск, 2008.
7. Семенков, В.И. Трудовое право. – Минск: Амалфея, 2006.
8. Борчук, Ю.З., Савостьян, С.В. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров // Отдел кадров. – 2001. - №7. – с.32 – 36.
9. Рассмотрение судами споров, связанных с контрактной формой найма работников (по материалам судебной практики) // Судовы веснiк. – 2008. - №3. – с.46 – 49.
10. Лозовская, В.В. Трудовой контракт. Заключение и содержание // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2009.
11. Шишко, Г.Б. Контракты и отдельные вопросы их правового регулирования // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2009.
12. Кеник, К.И. Контракт как вид трудового договора - [Электронный ресурс] – 2009. – Режим доступа: http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/index.htm. - Дата доступа: 20.12.2009.
13. О порядке заключения трудовых контрактов в Республике Беларусь - [Электронный ресурс] - 2009. – Режим доступа: http://www.minjust.by/ru/print?id=168. – Дата доступа: 15.12.2009.
14. Логвина, Л.В. Порядок и условия заключения контрактов // Кадровик, 2008, №3. - [Электронный ресурс] – 2009. – Режим доступа: http://www.profmedia.by/pub/man/art/. – Дата доступа: 17.12.2009.

**Приложение 1**

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование юридического лица, физическое лицо,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником) в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество)

(далее - Наниматель), действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устава, положения)

и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

(далее - Работник) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

2. Наниматель принимает (назначает) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

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

(наименование должности, профессии, специальности <\*>)

по квалификации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(разряд, квалификационная категория в соответствии со штатным расписанием нанимателя) в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(место работы, в том числе название структурного подразделения: цех, отдел, лаборатория и другие)

3. Настоящий трудовой договор является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(трудовым договором по основной работе,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

трудовым договором по совместительству)

4. Трудовой договор заключается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а определенный срок не более

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

пяти лет (срочный трудовой договор); на время выполнения определенной работы; на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь сохраняется место работы; на время выполнения сезонных работ на срок до двух месяцев);

5. Трудовой договор заключается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(с предварительным испытанием, без испытания)

Срок испытания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дней \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев.

6. Срок действия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет

с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г.

7. Работник имеет право на:

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

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

7.3. участие в собраниях;

7.4. участие в управлении организацией;

7.5. 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;

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

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

7.8. невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

7.9. судебную и иную защиту трудовых прав.

8. Работник обязан:

8.1. добросовестно выполнять работу согласно перечисленным в настоящем пункте должностным обязанностям или прилагаемой должностной инструкции, а для рабочих - конкретному содержанию, объему и порядку выполнения работ, требованиям к уровню выполнения норм и нормированных заданий, установленных технологическими картами, рабочими инструкциями или другими документами. При совмещении профессий (работ), должностей дается перечень этих работ, их объемы, конкретное содержание, порядок выполнения или перечень должностных обязанностей и другие обязательства: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечень должностных обязанностей, конкретное содержание, объем и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

порядок выполнения работ)

8.2. 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;

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

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

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

8.6. бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

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

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

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

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

8.11. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и трудового договора: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются иные обязанности работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Наниматель имеет право:

9.1. расторгнуть настоящий трудовой договор в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Беларусь и законодательными актами;

9.2. поощрять Работника;

9.3. требовать от Работника выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;

9.4. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь;

9.5. обращаться в суд для защиты своих прав.

10. Наниматель обязан:

10.1. организовать труд Работника;

10.2. рационально использовать труд Работника;

10.3. обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

10.4. вести учет фактически отработанного Работником времени;

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

10.6. обеспечивать охрану труда Работника;

10.7. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

10.8. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, соглашением, другими локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором;

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

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

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

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

10.13. оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с Работником приказом (распоряжением);

10.14. отстранять Работника от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и законодательством;

10.15. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются другие обязанности нанимателя)

11. Работнику устанавливаются следующие условия оплаты труда:

11.1. тарифная ставка (должностной оклад) в размере

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на день подписания контракта.

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

11.2. надбавка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид надбавки)

в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11.3. доплата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид доплаты)

в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11.4. премия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются виды и показатели премирования, размеры премий по каждому показателю, а также условия, при которых премия уменьшается или не выплачивается в соответствии с действующим у нанимателя положением о премировании)

11.5. единовременная выплата на оздоровление в размере \_\_\_\_\_\_\_\_

11.6. другие выплаты, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением или настоящим трудовым договором \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются виды других выплат)

в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Заработная плата, предусмотренная настоящим трудовым договором, выплачивается Нанимателем Работнику регулярно в дни \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются дни, числа, определенные в соответствии с

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

законодательством, коллективным договором, соглашением или по соглашению сторон)

каждого месяца \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается место выплаты заработной платы)

13. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

13.1. Заработная плата полностью или частично может быть заменена натуральной оплатой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается перечень товаров,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

которыми будет производиться натуральная оплата)

которая в денежном выражении составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

14.1. время начала рабочего дня (смены) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются часы, минуты)

14.2. время перерыва для отдыха и питания с \_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_

14.3. дополнительный специальный перерыв \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается название

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

перерыва)

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

14.4. время окончания рабочего дня (смены) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются часы, минуты)

14.5. работа по сменам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(продолжительность смены,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

переход из одной смены в другую)

14.6. работа в режиме суммированного учета рабочего времени

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается учетный период)

14.7. работа в режиме гибкого рабочего времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(переменное время, фиксированное время)

включая перерыв для питания и отдыха с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается продолжительность каждой части рабочего дня)

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

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

перерыв для отдыха и питания не более четырех часов

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

14.9. выходные дни \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются дни недели или предоставляются в соответствии с графиком работ (сменности)

14.10. отдых в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

15. Работнику устанавливаются в соответствии с законодательством:

15.1. трудовой отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

В том числе:

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

основной удлиненный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

дополнительный отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид дополнительного отпуска)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_ календарных дней;

15.2. социальный отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид социального отпуска, условия его предоставления)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15.3. иные отпуска, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается основание и вид отпуска)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

16. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается Нанимателем не позднее чем за два дня до начала отпуска.

17. Наниматель предоставляет Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются виды гарантий и компенсаций)

18. Дополнительные условия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются дополнительные условия,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

и коллективным договором)

19. Действие настоящего трудового договора прекращается: по основаниям, предусмотренным статьями 35, 38 Трудового кодекса Республики Беларусь; по дополнительным основаниям - с некоторыми категориями работников (статья 47 Трудового кодекса).

20. При прекращении трудового договора Наниматель выплачивает Работнику выходное пособие в случаях и размере, определенных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

21. Настоящий трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

22. Вопросы, не предусмотренные настоящим трудовым договором, регулируются законодательством о труде Республики Беларусь.

23. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, один хранится у Работника, другой - у Нанимателя.

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

(подпись) (подпись)

М.П.

--------------------------------

<\*> Наименование профессий, должностей должно соответствовать

Общегосударственному классификатору Республики Беларусь "Профессии рабочих и должности служащих", утвержденному приказом Белстандарта от 30 декабря 1996 г. N 234; Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих; Квалификационному справочнику должностей служащих, утвержденному постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8 декабря 1997 г. N 112.

**Приложение 2**

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

КОНТРАКТА НАНИМАТЕЛЯ С РАБОТНИКОМ

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование юридического лица, физического лица, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - Наниматель),

(фамилия, имя, отчество, должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(устава, положения)

и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

(далее - Работник) в соответствии с пунктом 1 Декрета Президента

Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29 заключили настоящий

контракт о нижеследующем:

2. Наниматель принимает ((назначает), (заключает контракт с))

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

на работу ((должность), (работающим(щей) <\*>) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование профессии, должности <\*\*>, квалификация)

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

сроком на \_\_\_ лет с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

3. Работник обязуется:

3.1. добросовестно выполнять работу согласно перечисленным в настоящем пункте должностным обязанностям или прилагаемой должностной инструкции, а для рабочих указываются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ, требования к уровню выполнения норм и нормированных заданий, установленные технологическими картами, рабочими инструкциями или другими документами, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(подробно перечисляются должностные обязанности или прилагается должностная инструкция, указываются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ)

При совмещении профессий (работ), должностей дается перечень этих работ, их объемы, конкретное содержание, порядок выполнения или перечень должностных обязанностей и другие обязательства;

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, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(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;

6.3. понижение Работника в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

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, лечебно-профилактическое питание и другие), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

7.8. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, соглашением, 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;

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

7.15. проводить аттестацию Работника не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок;

7.16. исполнять другие обязанности, вытекающие из актов законодательства и настоящего контракта, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются другие обязанности Нанимателя, включая обязанности, о которых стороны договорились при заключении контракта)

8. Работнику устанавливаются следующие условия оплаты труда:

8.1. тарифная ставка (должностной оклад) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на день подписания контракта.

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

8.2. надбавка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указывается вид надбавки)

8.3. доплата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указывается вид доплаты)

8.3. премия в зависимости от соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указываются виды и показатели премирования, размеры премий по

каждому показателю, а также условия, при которых премия уменьшается или не выплачивается в соответствии с действующим у Нанимателя Положением о премировании)

8.4. единовременная выплата на оздоровление в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

8.5. другие выплаты, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением или настоящим контрактом, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются виды других выплат)

в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

9. Заработная плата, предусмотренная настоящим контрактом, выплачивается Нанимателем Работнику регулярно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ каждого месяца

(указываются дни, числа, определенные в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением или по соглашению сторон)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указывается место выплаты заработной платы)

10. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

Заработная плата полностью или частично может быть заменена натуральной оплатой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(указывается перечень товаров, которыми будет производиться натуральная оплата)

которая в денежном выражении составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

11.1. время начала рабочего дня (смены) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указываются часы, минуты)

11.2. время перерыва для отдыха и питания с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

11.3. дополнительный специальный перерыв \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается название перерыва)

с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

11.4. время окончания рабочего дня (смены) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указываются часы, минуты)

11.5. работа по сменам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(продолжительность смены, переход из одной смены в другую)

11.6. работа в режиме суммированного учета рабочего времени

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(указывается учетный период)

11.7. работа в режиме гибкого рабочего времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(переменное время, фиксированное время)

включая перерыв для питания и отдыха с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается продолжительность каждой части рабочего дня)

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

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

перерыв для отдыха и питания не более четырех часов с \_\_\_\_\_\_\_\_

по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

11.9. выходные дни \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются дни недели или предоставляются в соответствии с графиком работ (сменности))

11.10. отдых во время государственных праздников и праздничных дней, установленных и объявленных Президентом Республики Беларусь нерабочими.

12. Работнику устанавливаются в соответствии с законодательством:

12.1. трудовой отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

календарных дней;

в том числе:

основной минимальный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

календарных дней;

основной удлиненный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

календарных дней;

дополнительный отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид дополнительного отпуска)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

12.2. социальный отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается вид социального отпуска, условия его предоставления)

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней;

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

(указывается 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 дополнительные меры стимулирования труда \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечень дополнительных мер и указываются условия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

предоставления перечисленных в настоящем пункте дополнительных мер стимулирования труда)

15. Наниматель предоставляет Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указываются виды гарантий и компенсаций)

16. Дополнительные условия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(перечисляются дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с законодательством и коллективным договором)

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. Утратил силу.

22. Контракт может быть досрочно расторгнут:

22.1. 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 <\*\*\*> 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;

22.2. 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.

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

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

25. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, один хранится у Работника, а другой - у Нанимателя.

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

(подпись) (подпись)

Контракт продлен на \_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_ г.

по "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

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

(подпись) (подпись)

-------------------------------

<\*> Для работников, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

<\*\*> Наименование должностей, профессий должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

<\*\*\*> Два и более раза в течение 6 месяцев.