# 

# Содержание

Содержание 1

Введение 3

1. Трудовой договор. 4

2. Заключение трудового договора. 4

3. Пункты трудового договора. 5

3.1 Наниматель 5

3.2 Работник 6

3.3 Срок договора 6

3.4 Испытание при приеме на работу 6

3.5 Оплата труда 7

3.6. Режим рабочего времени и время отдыха 8

4. Прекращение трудового договора. 8

5. Особенности регулирования трудовых правоотношений некоторых категорий работников. 12

5.1. Сезонные работники 12

5.2. Временные работники 12

5.3. Труд совместителей 12

5.4 Надомники 13

5.5 Трудовые договора со служащими государственного аппарата 13

5.6 Договора с работниками субъектов хозяйствования – юридических лиц 14

5.7 Трудовые договора с работниками, выполняющими работу за границей, и с трудящимися - мигрантам 14

5.8 Трудовые договора с руководителями предприятий, объединений, учреждений и организаций 14

5.9 Трудовые договора с работниками, выполняющими работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях 15

Заключение 16

Список литературы. 18

# Введение

1 Января этого года вступил в силу Трудовой Кодекс Республики Беларусь.

Несколько месяцами раньше увидел свет декрет президента Республики Беларусь 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины”.

Из самого названия декрета “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” следует, что он направлен на совершенствование трудовых отношений и укрепление дисциплины. Возникает естественный вопрос: для чего тогда принимался Трудовой кодекс?   
Ведь в этом Кодексе достаточно четко сформулированы права и обязанности, как нанимателя, так и наемного работника.

Сегодняшнее понятие трудового договора отличается от понятия, которое было в Кодексе законов о труде.

# Трудовой договор.

Трудовой договор-это соглашение между работником и предприятием, учреждением, организацией, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

# 2. Заключение трудового договора.

Данный вопрос регламентирован ст. 19 Трудового кодекса РБ. Законом установлена обязательная письменная форма заключения контракта при найме работников. При этом в едином акте фиксируются обязательные для сторон условия договора.

При заключении договора рекомендуется указывать следующие условия:

1. данные о работнике и нанимателе, заключившим трудовой договор;
2. место работы с указанием структурного подразделения, в котором работник принимается на работу;
3. трудовую функцию - работу, в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник;
4. Основные права и обязанности работника и нанимателя;
5. положения об условиях оплаты труда;
6. режим рабочего времени и время отдыха;
7. Срок трудового договора.

Трудовой договор может содержать дополнительные условия такие, как испытательный срок, в том случае, если они не ухудшают положения работника по сравнению с действующим законодательством; соглашением любого уровня и коллективным договором.

Ряд условий трудового договора не может быть установлен по соглашению сторон. К их числу относятся:

1. условия, касающиеся оснований увольнения. Увольнение может быть произведено только на основании норм, закрепленных в Трудовом Кодексе РБ;
2. установление не предусмотренных законом дисциплинарных взысканий;
3. введение для работников дополнительных условий полной материальной ответственности;
4. стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Предприятие-работодатель может предоставлять право приема (увольнения) работников своим филиалам, отделениям, представительствам и т.п., что должно быть закреплено в его уставе (положении).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку.

При приеме на работу работодатель вправе требовать предоставления строго определенного перечня документов:

1. трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
2. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
3. диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
4. направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
5. заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);
6. декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательством.

Ст. 26 Трудового кодекса РБ устанавливает, что при приеме на работу запрещается требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством.

# 3. Пункты трудового договора.

## Наниматель

Юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

## Работник

Лицо, состоящее в трудовых отношения с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

## Срок договора

Согласно Ст. 17 Трудового кодекса РБ. Трудовые договора могут заключаться на:

* Неопределенный срок;
* Определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
* Время выполнения определенной работы;
* Время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящем Кодексом сохраняется место работы;
* Время выполнения сезонных работ.

Декрет президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” устанавливает режим временной занятости, так как предусматривает (в отличие от бессрочного трудового соглашения) заключение договора на определенный срок (не менее года). В этом декрете говорится о контракте, но по новому Трудовому Кодексу понятие контракта не существует, трудовой договор становится синонимом контракта.

## Испытание при приеме на работу

С целью проверки соответствия подготовки и особенностей работника поручаемой ему работе по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок в пределах, предусмотренных законодательством. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Если такое условие не указано, считается, что работник принят без испытательного срока.

Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком ничем не отличается от положения других работников.

Кодекс регламентирует определенные сроки испытания при приеме на работу. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а в определенных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным органом - 6 месяцев. Установленные законом предельные сроки испытания не могут быть ни увеличены, ни продлены по желанию или соглашению сторон: работника и нанимателя.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

* Работников, не достигших восемнадцати 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;
* В других случаях предусмотренных законодательством.

Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, расторжение трудового договора производится на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласия с профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия. Если работник успешно прошел испытание, то издания специального /приказа об окончательном принятии на работу не требуется.

## Оплата труда

Один из главных вопросов, требующих отражения в контракте - вопрос оплаты труда. Вопросы оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях. Их регулирование осуществляется в локальном нормативном акте. Однако оплата труда не может быть ниже установленного государством минимума.

В п. 4 декрете президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” говорится, что выплата заработной платы должна производиться регулярно в дни определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже одного раза в месяц.

Заработная плата каждого работника должна зависеть от сложности выполняемой работы, личного трудового вклада. Кроме тарифной ставки (должностного оклада) в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсирующего характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за ученую степень, за отклонение от нормальных условий труда и др.

Различные виды поощрений работников, действующие на предприятии, также могут быть отражены в трудовом договоре, заключаемом с конкретным работником. К числу таковых относятся: премиальное вознаграждение; вознаграждения по итогам года, выплаты за выслугу лет, натуральная оплата и т.д.

Кроме того, в декрете президента Республики Беларусь от 26 июля №29 сказано, что трудовой договор, заключенный с работником, должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).

## Режим рабочего времени и время отдыха

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. При этом следует иметь в виду, что в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем дне, гибком графике работы и т.д. В данном случае в договоре производится соответствующая запись.

# Прекращение трудового договора.

***Основания для прекращения контракта перечислены в ст. 35 Трудового Кодекса РБ. К числу таковых относятся:***

1. Соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения.
2. Истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна сторона не потребовала их прекращения.
3. Расторжение трудового договора по требованию работника или по инициативе нанимателя.
4. Перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность.
5. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.
6. Обстоятельства независящие от воли сторон.

* Призыв работника на воинскую службу;
* Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
* Нарушение установленных правил приема на работу;
* Не избрание на должность (в том числе по конкурсу);
* Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;
* В случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

1. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

Работник имеет право расторгнуть договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Расторжение договора производится только на основании письменного заявления работника.

В случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (при зачислении в учебное заведение, выходе на пенсию), администрация расторгает контракт в срок, о котором просит работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Досрочное расторжение трудового договора может последовать только по взаимной договоренности между работником и работодателем.

Следует учитывать, что подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения двухнедельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник.

Договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

***Расторжение трудового договора по инициативе администрации.***

Расторжение контракта по инициативе администрации возможно только в случаях прямо предусмотренных законодательством.

Рассмотрим их:

1. Ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца. Уволенные по этой причине получают выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняют за собой среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не более 2 месяцев.
2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состоянии здоровья, препятствующее продолжению данной работы.

Несоответствие работника выполняемой работе должно подтверждаться объективными доказательствами (например, выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника).

Состояние здоровья может быть причиной увольнения по данному основанию, если наступило стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива, либо обслуживаемых им граждан. Временная утрата трудоспособности не может служить основанием для увольнения работника.

Работнику, уволенному по этому основанию выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

1. Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

К числу дисциплинарных взысканий относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

Нельзя уволить работника за тот же проступок, за который на него уже наложено дисциплинарное взыскание.

1. Совершение работником прогула (в том числе отсутствия на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.
2. Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудовой способности или установления инвалидности.
3. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (в случаях, оговоренных п.6 ч. 1 ст. 33 КЗоТ РБ)

7. Появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранился ли работник администрацией от работы в связи с таким состоянием.

Состояние опьянения может быть подтверждено медицинским заключением, а также другими видами доказательств, которые должны быть при возникновении судебного спора соответственно оценены судом.

8. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного и общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного взыскания.

***Расторжение трудового договора по инициативе профсоюзного органа.***

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию - совета трудового коллектива.

# Особенности регулирования трудовых правоотношений некоторых категорий работников.

## Сезонные работники

По Кодексу сезонными признаются работы, которые в силу природных или климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Лица, принимаемые на сезонные работы должны быть предупреждены об этом при заключении договора.

## Временные работники

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до 2 месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы, на срок до 4 месяцев. месяцев.

Лица, принимаемые на работу в качестве временных работников должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора.

## Труд совместителей

Совместительство представляет собой выполнение работником помимо основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях контракта, как правило, в свободное от основной работы время. Различают внутреннее совместительство на том же предприятии и внешнее совместительство - совместительство на другом предприятии.

Никаких разрешений для поступления на работу по совместительству не требуется.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Оплата труда производится за фактически выполненную работу. Отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

## Надомники

Надомники - лица, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому, личным трудом из материалов, с использованием орудий средств труда, выделенных предприятием, либо приобретаемых за счет средств этого предприятия.

## Трудовые договора со служащими государственного аппарата

Из статьи 15 Закона «Об основах службы в государственном аппарате» вытекает, что наниматели при заключении договора со служащим госаппарата в приказе (распоряжении, постановлении) и трудовой книжке необходимо указывать «назначить», «избран» или «утвержден», а не «принять».

Трудовые договора должны заключаться как при назначении на вакантную должность, так и для замещения отсутствующих работников.

Не заключаются договора с лицами, избираемыми (назначаемыми, утверждаемыми) на должность Советами всех уровней и Советом Министров (например, с министрами и их заместителями), а так же с работниками, осуществляющими техническое обслуживание и обеспечивающими функционирование государственного аппарата. Перечень категорий таких работников утвержден постановлением Совета Министров от 31.01.94 № 46.

## Договора с работниками субъектов хозяйствования – юридических лиц

Применяя этот вид трудового договора, следует иметь в виду, что он может (но не должен) заключаться с заместителями “первого” руководителя, руководителями подразделений аппарата управления (отделов, секторов и т. п.) и структурных подразделений (цехов, участков, отделений, мастерских, колонн, партий и др.),

а также с главными специалистами, юрисконсультами, старшими мастерами, мастерами субъектов хозяйствования – юридических лиц независимо от форм собственности. С заместителями руководителей структурных подразделений (цехов и т. п.), ведущими специалистами, специалистами 1 и 2 категорий, рабочими заключать контракты недопустимо.

## Трудовые договора с работниками, выполняющими работу за границей, и с трудящимися - мигрантам

Договора заключаются только с работниками Республики Беларусь, состоящими в штате предприятий, учреждений, организаций независимо от подчиненности и форм собственности, зарегистрированных в установленном законодательством порядке и расположенных на территории Республики Беларусь, для выполнения работы за границей.

## Трудовые договора с руководителями предприятий, объединений, учреждений и организаций

Правовое регулирование договоров с руководителями предприятий и объединений различается в зависимости от их форм собственности.

Согласно ст. 44 Закона «О предприятиях в Республики Беларусь», наем (назначение, избрание) руководителя предприятия является правом собственника имущества предприятия и реализуется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы либо через совет (правление) предприятия или другие органы, которым назначены права по управлению предприятием.

Руководитель предприятия без доверенности действует от имени предприятия, представляет его интересы, распоряжается имуществом предприятия, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает в банке расчетный и другие счета, пользуется правом распоряжаться средствами, издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников предприятия.

## Трудовые договора с работниками, выполняющими работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях

Договора заключаются не со всеми работниками , работающими на загрязненных радиоактивными веществами территориях, а только с медицинским и фармацевтическом персоналом, указанном в Положении «О контрактной форме найма на работу врачей , провизоров, среднего медицинского и фармацевтического персонала учреждений, предприятий и организаций, расположенных в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 30.08.91

# Заключение

В своем заключении я бы хотел рассмотреть какое влияние оказал на трудовые отношения в нашей стране декрет президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины”.

Декрет впервые устанавливает режим временной занятости, так как предусматривает (в отличие от бессрочного трудового соглашения) заключение контракта на определенный срок (не менее года) (Я хочу повториться, что когда принимался этот декрет понятие контракта еще существовало). При этом п.1 данного документа предусматривает добровольно-принудительный принцип: в случае отказа работника заключить контракт, трудовой договор с ним прекращается “по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда”.   
Кроме того, работник, работающий по контракту, не вправе уволиться с работы в течение всего срока его действия. В то же время наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником по своему усмотрению и независимо от результатов его трудовой деятельности, а также в период его временной нетрудоспособности или, например, нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Данные положения напрямую противоречат международному праву. В частности, Конвенция Международной организации труда (МОТ) №158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе нанимателя” и одноименная Рекомендация МОТ требуют установления действенных гарантий против заключения договоров о найме на определенный срок. Документы МОТ также четко обуславливают основания для прекращения трудовых отношений с работниками. Это должно происходить только в случае, если способности или поведение работников дают законные основания для увольнения или разрыва трудовых отношений, связанных с производственной необходимостью предприятия, учреждения либо службы.   
Следует отметить и то, что положения Конвенций МОТ №87 и №98 определяют в качестве главного приоритета в производственных отношениях в целях сохранения единства в обществе — коллективные переговоры и договоры. Контрактная же система однозначно предполагает индивидуальное участие работника в заключение трудового соглашения.  
Декрет также предусматривает установление шести дополнительных мер наказующего порядка (подпункты 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10) и всего лишь двух дополнительных мер по стимулированию труда. Кроме того, в подпункте 2.10 предусматривается десять(!) дополнительных оснований досрочного расторжения договора по инициативе нанимателя.

# Список литературы.

1. Калмыкова Е.А. Трудовой договор (контракт) в системе трудовых правоотношений и кадровая работа на предприятии.; Воронеж; “Тавро ЛТД”; 1994
2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь.
3. Постановление Совета Министров СССР от 22.09.88 N 1111 “О работе по совместительству”.
4. Закон РБ «О предприятиях в Республике Беларусь»
5. Декрет президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины”.
6. Постановление Госкомтруда «Об утверждении Положения о контрактах с работниками, выполняющими работу за границей и Примерной форме контракта с работниками, выполняющими работу за границей» от 6.12.93 №92
7. Ядевич Н.И., Гавриленко В.Г., Изотко В.П. Комментарий законодательства о труде Республики Беларусь.Мн.: «Право и экономика», «Вилат», 1996
8. Кривой В.И., Чичина А.П. Контракты с отдельными категориями работников. Мн.:Белорус. кадровый центр «Профессионал»,1994