**Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: основания и порядок**

Статьей 44 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) установлено, что трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

К таким обстоятельствам относятся:

* + - призыв работника на воинскую службу;
  + - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
  + - нарушение установленных правил приема на работу;
  + - неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
  + - вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;
  + - смерть работника или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Прекращение трудового договора в связи с призывом на воинскую службу

Призыв на воинскую службу осуществляется согласно Закону Республики Беларусь от 05.11.1992 № 1914-XII "О воинской обязанности и воинской службе" (в редакции Закона от 22.07.2003 № 229-З).

В соответствии с данным Законом призыву подлежат:

* + - на срочную военную службу, службу в резерве - граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не состоящие в запасе;
  + - на военную службу офицеров по призыву - граждане мужского пола в возрасте до 27 лет, прошедшие обучение по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, сдавшие государственные выпускные экзамены и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера.

Призыв на срочную военную службу, службу в резерве, призыв на военную службу граждан, зачисленных в запас с присвоением воинского звания офицера, проводится в сроки, устанавливаемые Президентом Республики Беларусь.

Руководители предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности и условий хозяйствования обязаны освободить призывников от работы на время, необходимое для проведения призыва, отозвать их из командировок и обеспечить своевременное прибытие призывников на призывной пункт.

На добровольную военную службу по контракту могут поступать и быть приняты граждане, отвечающие установленным требованиям военной службы. Гражданин, поступающий на военную службу по контракту, должен соответствовать медицинским, профессионально-психологическим требованиям, установленным для прохождения военной службы и конкретной военно-учетной специальности.

Контракт о прохождении военной службы может заключаться с:

* + - военнослужащими, проходящими срочную военную службу и прослужившими не менее шести месяцев;
  + - военнослужащими, призванными на военную службу офицеров по призыву, после двух лет прохождения ими военной службы;
  + - гражданами женского пола, не состоящими в запасе и достигшими 19-летнего возраста;
  + - военнослужащими, у которых заканчивается срок предыдущего контракта о прохождении военной службы;
  + - другими гражданами на основании указов Президента Республики Беларусь.

Если до призыва или поступления на воинскую службу гражданин работал, он подлежит увольнению по п. 1 ст. 44 ТК.

В указанном случае инициатором увольнения выступает орган, не являющийся стороной трудового договора, - военный комиссариат. Его предписания обязательны как для работника, так и для нанимателя.

Формулировка основания увольнения, содержащаяся в п. 1 ст. 44 ТК, указывает только призыв на воинскую службу. Однако по данному основанию увольнению подлежат как работники, призываемые на срочную военную службу, так и работники, добровольно поступающие на военную службу на основании контракта, а также поступившие в военные учебные заведения. Такой вывод позволяет сделать анализ некоторых статей ТК. Статьи 295 и 301 ТК предусматривают возможность увольнения временных и сезонных работников согласно ст. 44 ТК, а ст. 295 и 302 ТК, определяя размер выходного пособия, указывают, что в случае увольнения временных и сезонных работников в связи с призывом или поступлением на воинскую службу выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

В то же время призыв работника на военные сборы не прекращает трудового договора.

При увольнении по п. 1 ст. 44 ТК работник представляет нанимателю повестку военкомата, копию заключенного контракта о службе в Вооруженных Силах или сообщение о зачислении в военное учебное заведение и заявление об увольнении по данному основанию. При увольнении по п. 1 ст. 44 ТК работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Размер выходного пособия может быть увеличен на основании коллективного договора.

Увольнение работника производится в срок, указанный в его заявлении.

|  |  |
| --- | --- |
| Формулировка приказа (распоряжения) | Формулировка записи в трудовую книжку |
| Уволить Стрельцова Сергея Сергеевича, водителя второй колонны, 03.11.2004 в связи с призывом на воинскую службу (п. 1 ст. 44 ТК) с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.  Основание: повестка РВК Фрунзенского района г. Минска, заявление Стрельцова С.С.  С приказом ознакомлен  Дата, подпись | Уволен в связи с призывом на воинскую службу (п. 1 ст. 44 ТК) |

Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в случае, если работник, ранее выполнявший эту работу, восстановлен на прежней работе по решению суда либо самим нанимателем (например, по протесту прокурора или на основании предписания государственного инспектора труда), а также в случае, когда работник, ранее выполнявший эту работу, был незаконно осужден или привлечен к уголовной ответственности и потребовал восстановления его на работе в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора или постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления либо за недоказанностью участия в преступлении. При наличии этих обстоятельств работник, принятый на место незаконно уволенного работника, подлежит увольнению по п. 2 ст. 44 ТК.

Поскольку рассматриваемое основание увольнения не относится к основаниям увольнения по инициативе нанимателя, то по действующему законодательству в такой ситуации на работников не распространяются гарантии, предусмотренные при увольнении по инициативе нанимателя, в частности, обязанность нанимателя принять меры к трудоустройству увольняемого работника. Однако с учетом того, что в данном случае отсутствует вина увольняемого работника, нанимателю рекомендуется принимать меры, при наличии к этому возможности, к переводу работника, подлежащего увольнению, на другую работу. Следует отметить, что, например, законодательством Российской Федерации предусмотрено, что работнику, подлежащему увольнению в связи с восстановлением на этой работе лица, ранее ее выполнявшего, работодатель обязан предложить другую имеющуюся в организации работу. И только если работодатель не имеет возможности перевести его на другую работу или работник отказывается от перевода, производится увольнении.

При увольнении по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Увольнение по рассматриваемому основанию не применяется при соблюдении гарантий выборных работников, поскольку за этими лицами сохраняется право на прежнюю или равноценную работу.

Нельзя также уволить по данному основанию работника, принятого на должность (работу), которую занимало лицо, призванное на военную службу, но впоследствии освобожденное от прохождения службы и возвратившееся на работу в ту же организацию.

|  |  |
| --- | --- |
| Формулировка приказа (распоряжения) | Формулировка записи в трудовую книжку |
| Уволить Сорокина Петра Петровича, ведущего специалиста отдела материально-технического снабжения, 05.11.2004 в связи с восстановлением на работе по решению суда Петрова Ивана Ивановича, ранее выполнявшего эту работу (п. 2. ст. 44 ТК), с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.  Основание: решение суда Советского района г. Минска от 04.11.2004.  С приказом ознакомлен  Дата, подпись | Уволен в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК) |

Прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных правил приема на работу

Такого нормативного акта, как Правила приема на работу, не существует. ТК тоже не содержит отдельной статьи о правилах приема на работу. Поэтому при определении возможных случаев увольнения по п. 3 ст. 44 ТК нужно анализировать положения ТК, в которых так или иначе указывается о требованиях к заключению трудового договора.

Представляется, что при определении перечня случаев нарушения правил приема на работу в первую очередь следует учитывать случаи приема на работу лиц, которым запрещено выполнение той или иной работы.

1. Нарушение правила о запрещении совместной службы родственников. Для устранения возможных злоупотреблений трудовое законодательство установило правило, согласно которому 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 работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27 ТК). Согласно действующему законодательству ограничение совместной работы близких родственников распространяется только на государственные организации и только на занятие должностей, перечень которых установлен законом (руководитель, главный бухгалтер и его заместители и кассир). Этот запрет не распространяется на занятие должностей других работников, не указанных в ст. 27 ТК. Запрет на работу близких родственников действует только в том случае, если работа на перечисленных должностях связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Например, не должно быть запрещения на работу близких родственников кассиром в основной организации и руководителем филиала или представительства.

В негосударственных организациях запрет на совместную службу близких родственников может быть установлен по решению собственника. На практике встречаются ситуации, когда близкое свойство возникает в процессе трудовых отношений (например, зарегистрировали брак руководитель организации и главный бухгалтер). В этом случае конкретное лицо, подлежащее увольнению по п. 3 ст. 44 ТК, определяется с учетом интересов как самих работников, состоящих в близком свойстве, так и интересов организации.

2. Нарушение закона о возрасте работника. Законом установлен возраст, с которого допускается заключение трудового договора. По общему правилу, трудовой договор может заключаться с лицом, достигшим 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 21 ТК). Запрещается прием на работу лиц, не достигших 14 лет, и лиц в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя). При этом работы, на которые могут быть приняты несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, должны быть невредными для здоровья и развития несовершеннолетних, не должны наносить ущерба посещаемости общеобразовательной школы и должны являться легкими. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

3. Нарушение правила о запрещении труда несовершеннолетних на отдельных видах работ. Хотя законодательством установлена трудовая правосубъектность граждан с 16 лет, однако на некоторые виды работ лица, не достигшие 18 лет, не могут приниматься. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК). Такое ограничение в приеме на работу установлено с целью нормального физического и психического развития несовершеннолетнего. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 02.02.1995 № 13.

Запрещается принимать несовершеннолетних на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, которые превышают определенные для них предельные нормы, установленные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.12.1997 № 116.

Запрещается прием лиц, не достигших 18 лет, на работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им материальных ценностей, при выполнении которых могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с несовершеннолетним, считается недействительным.

При нарушении данных правил приема на работу несовершеннолетние подлежат увольнению по рассматриваемому основанию.

4. Нарушение правила о запрещении труда женщин на отдельных видах работ. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых видов подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную утверждаются Правительством Республики Беларусь. В случае нарушения этих правил приема работница подлежит увольнению по п. 3 ст. 44 ТК.

5. Нарушение правила о запрещении приема на работу, связанную с материальной ответственностью. Запрещается прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена. Материально ответственными считаются должности, работа на которых связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением в процессе производства переданных работникам ценностей. Данное запрещение является общим правилом, которое распространяется как при приеме на основную работу, так и на работу по совместительству.

Практика свидетельствует о том, что наличие факта судимости за корыстное преступление, который является основанием для отказа в приеме на материально ответственную должность, претендент на занятие соответствующей должности скрывает. И если кадровая служба должным образом не проверила все данные о работнике, то может быть допущена ошибка, в результате которой лицо, не имеющее права работать на материально ответственной должности или выполнять работу, связанную с материальной ответственностью, будет принято на подобную работу. Обычно такие факты выявляются, когда в организацию поступает копия приговора суда в отношении работника. При установлении данного факта лицо подлежит увольнению. В то же время факт осуждения за указанные виды преступления, если судимость в установленном порядке снята или погашена, не является препятствием для приема на работу на материально ответственные должности и основанием для увольнения в связи с нарушением правил приема.

6. Нарушение правила о приеме на работу лиц, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности. Не может быть принято на работу лицо, лишенное приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, на эти должности или для этой деятельности в течение назначенного судом срока. Согласно ст. 48 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее - УК) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является одним из видов наказания за совершенное преступление. Лишение права заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении осужденному на срок, указанный в приговоре суда, заниматься деятельностью, в отношении которой было совершено преступление. Такое наказание применяется, когда совершенное преступление связано с занимаемой виновным лицом должностью или с занятием определенной деятельностью. Так, оно может быть применено к работнику торговли, допустившему нарушение правил торговли; к водителю, нарушившему правила безопасности движения; к врачу, незаконно сделавшему аборт; педагогу, получившему взятку за выставление завышенных оценок, и т.п.

Наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью назначается на срок от 1 до 5 лет (ст. 51 УК). Поэтому только в течение срока назначенного судом наказания действует запрещение о приеме на определенную должность или на занятие определенной деятельностью.

На практике обычно при приеме на работу нанимателю не известно о наличии таких ограничений в отношении конкретного работника, а лицо, поступающее на работу, скрывает факт судимости и назначения наказания о запрещении выполнять работу или занимать должность. И данный факт устанавливается уже в процессе работы работника. В этом случае наниматель обязан уволить работника по п. 3 ст. 44 ТК. Такие правила применяются и при работе по совместительству.

Если же на момент приема на работу имелось подобное запрещение, но нанимателю об этом известно не было, а на момент обнаружения данного факта срок наказания истек, то трудовой договор не может быть прекращен по основанию нарушения правил приема на работу, так как названное обстоятельство уже не исключает возможность продолжать работу.

7. Нарушение правил о приеме на работу молодых специалистов. Запрещается заключение трудового договора с молодыми специалистами после окончания государственного высшего учебного заведения, направленными на работу к определенному нанимателю. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2002 № 1423 утверждено Положение о распределении выпускников, обучающихся за счет средств республиканского или (и) местного бюджетов в учреждениях образования, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Республике Беларусь. Согласно данному Положению нанимателям, независимо от форм собственности, запрещено принимать на работу выпускников без свидетельства о направлении на работу или справки о самостоятельном трудоустройстве на протяжении одного года после получения профессионально-технического образования и двух лет после получения среднего специального или высшего образования. В случае невыполнения установленного порядка приема выпускников наниматель возвращает средства, затраченные на обучение выпускника, в бюджет, из которого осуществлялось финансирование обучения выпускника. При нарушении вышеназванных правил приема на работу молодой специалист подлежит увольнению по п. 3 ст. 44 ТК.

8. Нарушение требования о гражданстве. Для выполнения работы по определенным должностям предусматриваются дополнительные требования. Так, для занятия должностей государственных служащих, а также судей, прокурорских работников, работников таможенных органов требуется наличие гражданства Республики Беларусь. Отсутствие гражданства или его утрата являются основанием для прекращения трудовых отношений и освобождения от занимаемой должности.

9. Нарушения требований о работе по совместительству. Увольнение по п. 3 ст. 44 ТК может иметь место и при работе по совместительству, если допускаются случаи нарушения правил приема по такому виду трудового договора. Ограничения работы по совместительству устанавливает ст. 348 ТК.

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством. Следует иметь в виду, что эти ограничения касаются работников государственных организаций, т.е. организаций, собственником имущества которых является государство (организации республиканской или коммунальной собственности). Нормативными актами не установлен перечень руководящих должностей. К руководящим должностям относятся должности, связанные с руководством коллективами. Для определения того, относится ли данная должность к руководящей, следует пользоваться Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должностными инструкциями, штатным расписанием.

Запрет на выполнение руководителем организации другой оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, медицинской практики, предусмотрен и ст. 255 ТК. Этот запрет распространяется на руководителей любых организационно-правовых форм, за исключением случаев, когда руководитель является индивидуальным предпринимателем или единственным собственником имущества организации.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе 18 лет, беременных женщин, а также на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ч. 2 ст. 348 ТК). Установление данного ограничения работы по совместительству имеет целью охрану здоровья и труда работника, поскольку дополнительная работа в подобных случаях может повлечь последствия, отражающиеся на состоянии здоровья работников или без-опасности производства.

При этом следует иметь в виду, что работникам, работающим с вредными условиями труда, запрещается совместительство для выполнения работ также с вредными условиями труда. Если совмещаемая работа не является вредной, то данный запрет не действует. Вопрос о запрещении работы по совместительству возникает тогда, когда работник принимается на работу, содержащуюся в Списках производств, профессий и должностей с вредными и особо вредными условиями труда. В этом случае при приеме на работу по совместительству требуется представление справки о характере работы по основному месту. И если в справке будет указано, что основная работа относится к работе с вредными условиями труда, то в приеме на работу по совместительству должно быть отказано, а при выявлении данного факта после приема на работу работник подлежит увольнению.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью. При этом следует руководствоваться положениями ст. 27 ТК.

Договор о работе по совместительству может заключать любой работник, кроме тех, для кого это запрещено законодательством. Частью 5 ст. 348 ТК предусмотрено, что для отдельных категорий работников законодательством могут устанавливаться ограничения работы по совместительству.

Согласно ст. 111 Конституции Республики Беларусь судьи не могут осуществлять предпринимательскую деятельность, выполнять иную оплачиваемую работу, кроме преподавательской и научно-исследовательской.

Статьей 7 Закона Республики Беларусь от 15.06.1993 № 2406-XII "Об адвокатуре" установлено, что адвокаты и стажеры не могут состоять на службе в государственных, общественных и иных организациях, за исключением лиц, занимающихся научной или педагогической деятельностью.

В силу ст. 22 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З "О государственной службе в Республике Беларусь" государственным служащим запрещено выполнять работу на условиях совместительства, кроме работы в государственных организациях, в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде.

В соответствии со ст. 68 Банковского кодекса Республики Беларусь (далее - БК) служащим Национального банка запрещено согласно перечню должностей, утверждаемому Советом директоров Национального банка Республики Беларусь, занимать должности в банках, небанковских кредитно-финансовых и иных организациях на условиях штатного совместительства.

Должностным лицам и специалистам банков запрещается одновременно принимать участие лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, а также заниматься лично или через доверенных лиц предпринимательской деятельностью и иной оплачиваемой деятельностью (выполнять иную оплачиваемую работу), за исключением осуществления преподавательской, научной и творческой деятельности в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь (ст. 122 БК).

Это означает, что вышеназванные категории работников не имеют права работать по совместительству в любых других организациях, за исключением учебных заведений, имеют право заниматься научной и педагогической деятельностью на штатных должностях научного или профессорско-преподавательского состава или с почасовой оплатой труда. Эти работники могут заниматься преподавательской работой, научными исследованиями, подготовкой и защитой диссертаций, написанием учебников и т.п.

В случае нарушения правил приема на работу по совместительству названные работники подлежат увольнению с работы по совместительству.

10. Нарушением правил приема на работу является непредставление работником документов, предусмотренных ст. 26 ТК. Так, 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 диплома или иного документа об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающего наличие права на выполнение этой работы. Например, при приеме работника на должность врача требуется предъявление диплома о высшем медицинском образовании. При заключении трудового договора с водителем автобуса необходимо предъявление водительского удостоверения с соответствующими отметками о праве управления именно этим видом транспорта. Непредставление таких документов является основанием для отказа в приеме на работу, а если лицо было принято на работу в нарушение установленного порядка, оно подлежит увольнению.

Законодательными актами в отношении отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и иные правила приема на работу. Нарушение этих правил будет являться основанием для увольнения работника с работы по п. 3 ст. 44 ТК.

Представляется, что в законодательстве Республики Беларусь должно быть четко определено, нарушение каких правил приема на работу является основанием для увольнения работника.

Трудовым кодексом (далее - ТК) предусмотрено, что в некоторых случаях заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на работу, должность.

Возможность проведения дополнительных процедур, предшествующих заключению трудового договора, установлена Трудовым кодексом в отношении руководителей организаций. Статьей 254 ТК предусмотрено право собственника имущества организации или уполномоченного им органа устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность).

Как видно из формулировки ст. 254 ТК, установление дополнительных процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации, является правом, а не обязанностью собственника имущества или уполномоченного им органа. Условие о проведении конкурса или других процедур должно быть предусмотрено в учредительных документах организации - уставе, учредительном договоре. Отсутствие таких условий в учредительных документах препятствует проведению конкурса на занятие должности руководителя или других процедур. Следует отметить, что на практике данная норма практически не применяется, руководители организаций назначаются на должность собственником имущества или уполномоченным органом по своему усмотрению.

Проведение конкурса как обязательного условия заключения трудового договора предусмотрено некоторыми другими нормативными правовыми актами.

В обязательном порядке должен проводиться конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Такая норма предусмотрена в приказе Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 № 58 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь" (с изменениями и дополнениями) (далее - Положение № 58).

Положение № 58 распространяется на все высшие учебные заведения, а также заведения (подразделения) повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности.

Должности заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов замещаются по конкурсу. Целью конкурса является отбор на должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений лиц, имеющих глубокие профессиональные знания и научные достижения в определенной отрасли науки, способные обеспечить подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с современными требованиями. Положением № 58 установлен пятилетний срок избрания по конкурсу на вышеназванные должности. По окончании установленного срока вновь объявляется конкурс, в котором могут принять участие как лица, занимающие должности, так и другие претенденты.

Порядок проведения конкурса

В Положении № 58 подробно урегулирован порядок проведения конкурса.

Конкурс объявляется только на замещение вакантных должностей. Вакантными являются должности, на которых отсутствует работник, а также должности, по которым в данном семестре истекает пятилетний срок избрания. Конкурс объявляется на протяжении учебного года по мере появления вакансий. Не объявляется конкурс на должности, которые заняты беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Высшее учебное заведение объявляет конкурс на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов в том семестре, в котором заканчивается пятилетний срок избрания лица, занимающего определенную должность.

Лица, которые принимаются в высшее учебное заведение на преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты, зачисляются без конкурса приказом ректора в установленном порядке. Конкурс на замещение вакантной должности в объеме неполного служебного оклада (0,5 ставки) объявляется по усмотрению ректора высшего учебного заведения.

Лица, окончившие аспирантуру, клиническую ординатуру, ассистентуру-стажировку, а также молодые специалисты после успешного прохождения ими годовой стажировки на должностях преподавателей-стажеров замещают должности ассистентов и преподавателей без конкурса на три года. Лица, закончившие докторантуру, принимаются на должности преподавателей приказом ректора сроком на один год. После окончания срока вышеназванные должности замещаются по конкурсу в соответствии с Положением № 58.

Требования, предъявляемые к претендентам

Положением № 58 установлены требования к претендентам, которые могут участвовать в конкурсе. В конкурсе на замещение должности заведующего кафедрой или профессора могут принимать участие лица, имеющие, как правило, ученую степень доктора наук или ученое званиепрофессора, на замещение должности доцента - лица, имеющие ученую степень доктора, кандидата соответствующих наук или ученое звание доцента, старшего научного сотрудника. Должности заведующих кафедрами, профессоров, доцентов могут замещаться также ведущими специалистами соответствующих отраслей хозяйства, не имеющих ученых званий и степеней, но обладающих большим опытом практической работы по данной специальности.

Избранию по конкурсу лиц, которые ранее не работали на штатных профессорско-преподавательских должностях, должна, как правило, предшествовать их работа на протяжении одного года в высшем учебном заведении на условиях штатного совместительства или почасовой оплаты труда. Ректорам высших учебных заведений разрешается в определенных случаях зачислять претендента по срочному трудовому договору на годичный срок до избрания его на преподавательскую работу по конкурсу.

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

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

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

Порядок подачи документов

Конкурсы объявляются через периодическую печать или другие средства массовой информации.

Подача документов для участия в конкурсе производится в месячный срок со дня опубликования объявления. Лица, желающие принять участие в конкурсе, подают заявление на имя ректора высшего учебного заведения. К заявлению прилагаются следующие документы: личный листок по учету кадров; автобиография; копии дипломов о высшем образовании, ученой степени, аттестат об ученом звании; характеристика с последнего места работы; список научных работ и изобретений. Лица, работающие в данном учебном заведении, подают только заявление и список научных работ и изобретений.

Преподавателю, желающему принять участие в конкурсе другого учебного заведения, выдается характеристика не позднее 10 дней со дня его обращения.

Порядок вынесения решения

Поступившие на конкурс материалы сначала рассматриваются на заседании определенной кафедры. По результатам рассмотрения материалов в отношении каждого кандидата, участвующего в конкурсе на замещаемую должность кафедра принимает заключение с соответствующей рекомендацией. Заключение принимается закрытым или тайным голосованием простым большинством голосов штатных преподавателей (в том числе совместителей) и научных сотрудников кафедры. Заседание кафедры, на котором обсуждается кандидатура заведующего кафедрой, проводит декан факультета или проректор. Указанные лица, если они не являются членами этой кафедры, при принятии заключения по кандидатурам на должность заведующего кафедрой в голосовании не участвуют. Участники конкурса обязаны присутствовать на заседании кафедры.

Решение кафедры, оформленное протокольной записью, в десятидневный срок направляется для рассмотрения в совет высшего учебного заведения (факультета).

Доценты, старшие преподаватели, преподаватели и ассистенты избираются на советах факультетов, а заведующие кафедрой и профессоры - на советах высших учебных заведений. При несогласии с решением совета факультета по результатам проведения конкурса на замещение должностей доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента претенденты имеют право обратиться в совет высшего учебного заведения. Конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава общеобразовательных кафедр проводится на совете высшего учебного заведения.

Перед проведением тайного голосования на совете высшего учебного заведения по каждой кандидатуре объявляется заключение кафедры с соответствующей рекомендацией, результаты повышения квалификации, список научных работ и изобретений за период, предшествующий конкурсу. Фамилии всех участников конкурса включаются в бюллетень для тайного голосования установленной формы.

Заседание совета считается правомочным при наличии на заседании 2/3 членов совета. На заседании совета могут присутствовать лица, участвующие в конкурсе. Решение считается принятым, если за кандидата проголосовало более 50 % от количества участников голосования. Если при проведении конкурса, в котором принимали участие двое или более кандидатов и ни один из них не набрал необходимого количества голосов, проводится повторное голосование на этом же заседании совета. Протоколы счетной комиссии с результатами тайного голосования объявляются на заседании совета председателем совета и утверждаются советом. Решение совета высшего учебного заведения является окончательным. О результатах конкурса секретарь совета в письменном виде сообщает лицам, участвовавшим в конкурсе.

В случае отсутствия заявлений конкурс считается не состоявшимся.

При объединении или разделении кафедр проведение досрочных выборов профессорско-преподавательского состава не разрешается. При объединении кафедр решение о замещении должности заведующего кафедрой принимает совет путем тайного голосования без объявления конкурса. При разделении кафедры ее заведующий назначается на должность заведующего одной из вновь созданных кафедр приказом ректора. Должность второго заведующего кафедрой замещается по конкурсу. Ректору высшего учебного заведения разрешается возлагать исполнение обязанностей по вакантной должности заведующего кафедрой до проведения конкурса на одного из членов этой кафедры.

Лица, избранные по конкурсу, принимаются на соответствующие должности путем заключения трудового договора. Избрание по конкурсу является обязательным условием заключения трудового договора. Преподаватель, избранный по конкурсу, может отказаться от заключения трудового договора, в результате чего избрание на должность может оказаться нереализованным.

Проведение конкурса предусмотрено и для замещения должностей научных работников. В соответствии со ст. 15 Закона Республики Беларусь от 21.10.1996 № 708-ХIII "О научной деятельности" (в редакции Закона от 17.10.2005 № 46-З) прием научных работников на работу осуществляется на основании срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника и на основании трудового договора (контракта) без прохождения конкурса. Порядок и условия проведения конкурса регулируются Положением о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.04.1998 № 536.

Пунктом 2.32 Положения № 58 предусмотрено, что лица, не избранные по конкурсу на должность, которую они занимали ранее, а также те, кто не подал заявление на участие в конкурсе, освобождаются от работы в высшем учебном заведении в связи с окончанием срока избрания.

Данная норма не согласуется с п. 4 ст. 44 ТК, согласно которому трудовой договор подлежит прекращению в связи с неизбранием на должность (в том числе по конкурсу).

На наш взгляд, в зависимости от ситуации должны наступать различные правовые последствия:

* + - лицо, занимавшее должность, которая замещается по конкурсу, по истечении срока избрания подало заявление на участие в конкурсе, но не было избрано;
  + - лицо, занимавшее должность, которая замещается по конкурсу, по истечении срока избрания не подавало заявление на участие в конкурсе.

В первом случае трудовой договор следует расторгать по п. 4 ст. 44 ТК - неизбрание на должность (в том числе по конкурсу), а во втором - по п. 2 ст. 35 ТК (истечение срока трудового договора).

К наказаниям, исключающим продолжение работы у данного нанимателя, относятся лишение свободы, пожизненное заключение, арест, ограничение свободы, лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность.

Увольнение по данному основанию может быть произведено только после вступления в законную силу приговора суда. Арест, примененный судьей по административному делу, а также применение органом дознания, следователем, прокурором или судьей в качестве меры пресечения заключения под стражу не может являться основанием для увольнения работника.

Приговор вступает в силу после истечения срока на кассационное обжалование или опротестование, если он не был обжалован или опротестован в кассационном порядке. Если по делу были поданы кассационные жалобы или принесен кассационный протест, то приговор вступает в законную силу после рассмотрения дела судом кассационной инстанции (если приговор не отменен).

После вступления приговора в законную силу наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с осужденным работником по п. 5 ст. 44 ТК. Если к работнику до вступления приговора в законную силу было применено в качестве меры пресечения заключение под стражу, работник должен быть уволен с последнего рабочего дня перед заключением под стражу.

На практике возникают случаи, когда после вынесения судом приговора, которым назначено наказание, исключающее продолжение работы у нанимателя, осужденный подает нанимателю заявление об увольнении по собственному желанию. Если до истечения месячного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (ст. 40 ТК) приговор не вступил в законную силу (в связи с его обжалованием или опротестованием), наниматель обязан уволить работника по собственному желанию. Если же приговор вступил в законную силу, то право выбора основания увольнения (ст. 40 или п. 5. ст. 44 ТК) принадлежит нанимателю.

|  |  |
| --- | --- |
| Формулировка приказа (распоряжения) | Формулировка записи в трудовую книжку |
| Уволить Сергеева Ивана Сергеевича, слесаря инструментального цеха, 10.11.2004 в связи со вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы (п. 5 ст. 44 ТК).  Основание: приговор суда Центрального района г. Минска от 15.09.2004, по которому Сергеев И.С. осужден на два года лишения свободы | Уволен в связи со вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы (п. 5 ст. 44 ТК) |

Прекращение трудового договора в связи со смертью работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим

В случае смерти работника необходимо издать приказ о прекращении трудового договора, а не исключении работника из списочного состава. Документами, явля-ющимися основанием для прекращения трудового договора, служат свидетельство о смерти, выданное в установленном порядке, или решение суда об объявлении гражданина умершим или признании его безвестно отсутствующим.

В соответствии со ст. 41 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК) гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, - в течение шести месяцев. Кроме того, гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение одного года по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания (ст. 38 ГК).

Если работник отсутствует на работе и по месту жительства указанные периоды времени, то наниматель, как заинтересованное лицо, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением. Порядок признания гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим предусмотрен ст. 368-372 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Формулировка приказа (распоряжения) | Формулировка записи в трудовую книжку |
| В связи со смертью Иванова Ивана Ивановича, слесаря механосборочных работ, прекратить с ним трудовой договор 05.11.2003 (п. 6 ст. 44 ТК).  Основание: свидетельство о смерти от 05.11.2003 | Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника (п. 6 ст. 44 ТК) |

Прекращение трудового договора по основаниям, установленным ст. 44 ТК, хотя и не является следствием виновного поведения работника, однако не влечет предоставления ему каких-либо гарантий, которые предусмотрены по отдельным основаниям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
3. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
5. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
6. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
7. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
8. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
9. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
10. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.