**Тема. Трудовой договор**

1.Понятие трудового договора

2.Стороны и содержание трудового договора

3.Срок трудового договора

4.Порядок заключения трудового договора. Гарантии и ограничения при приеме на работу. Форма трудового договора.

5.Предварительное испытание при приеме на работу

**1. Понятие трудового договора**

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями) в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольких 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.

Анализ определения трудового договора и норм, его характеризующих, позволяет выделить ряд присущих ему характерных черт:

– договорная основа (добровольность) в заключении и реализации трудового договора. Проявляется в свободном волеизъявлении сторон по выработке договорных условий,

– двусторонность. Заключается в том, что все оговоренные соглашение условия касаются лишь сторон, его заключивших, т.е. работника и нанимателя. Никакая другая сторона в выработке условий конкретного трудового договора, как правило, не принимает участия,

– возмездность. Вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы согласно достигнутой договоренности, если иное не предусмотрено законом,

– целенаправленность. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции и решения вытекающих из этого соглашения соответствующих задач,

– многоплановость. Трудовой договор регулирует отношения, как по поводу применения труда, так и производные от них.

**2. Стороны и содержание трудового договора**

Сторонами трудового договора являются работник и наниматель. Работником 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, **достигшим14 лет.** При этом труд должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения.

Наниматель (наниматели) – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Нанимателем могут быть предприятия, учреждения организации, общества, товарищества независимо от формы собственности, их объединения, наделенные правами юридического лица. Нанимателями могут быт 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).

**Содержание трудового договора**

Под содержание рудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности сторон.Условия трудового договора могут быть подразделены на 2 группы.

-условия, установленные Трудовым кодексом и другими законодательными актами, актами о труде, коллективными договорами, соглашениями. Это условия, касающиеся охраны труда, продолжительности отпусков, гарантии, материальной ответственности и т.д. К ним стороны присоединяются;

-условия, вырабатываемые договаривающимися сторонами, которые ., в свою очередь, делятся на А) необходимые (обязательные) и Б) дополнительные (факультативные).

**А)** Обязательные условия**:** согласно ст. 19 ТК трудовой договор в качестве обязательных должен содержать следующие условия:

**1.** **данные о работнике и нанимателе**.

**2.** **место работы с указанием структурного подразделения. Под местом работы понимается конкретное** предприятие (организация, учреждение, общество и др.), расположенное в определенной местности. Для индивидуального предпринимателя местом его нахождения является населенный пункт, где он зарегистрирован.

**3.** **трудовая функция.** Стороны должны договориться, по какой одной или нескольким профессии, специальности, должности будет работать работник с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, функциональными обязанностями, должностной инструкции

**4**.**Основные права и обязанности работника и нанимателя.** Общие права и обязанности определены в Трудовом кодексе, коллективном договоре, соглашении и правилах внутреннего трудового распорядка, а в конкретном трудовом договоре они конкретизируются.

**5. Срок трудового договора**, согласуется при заключении срочного трудового договора.

**6. Режим труда и отдыха**. Если он одинаков для всех работников, то этот пункт может отсутствовать.

**7. Условия оплаты** (форма, размер, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты).

Относительно указанных условий стороны должны прийти к соглашению, в противном случае трудовой договор не может считаться заключенным.

К дополнительным условиям относятся условия об установлении испытательного срока, об обеспечении общежитием и др. такие условия, если они предусмотрены в трудовом договоре, обязательны для исполнения. В то же время, их отсутствие не влияет на силу договора. Изменить условия трудового договора можно лишь с согласия сторон.

**3. Срок трудового договора**

Трудовые договоры по срокам их действия делятся на 5 видов: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор); 3) на время выполнения определенной работы; 4) на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняется место работы; 5) на время выполнения сезонных работ.

Наиболее распространенным видом трудового договора является трудовой договор **на неопределенный срок**. Трудовые отношения продолжаются неограниченное время и могут быть прекращены только в случаях и в порядке, предусмотренных законом. По инициативе нанимателя такой трудовой договор может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным законом и с соблюдением установленного порядка. По требованию работника он может быть расторгнут в любое время с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 40 ТК (предупреждение нанимателя за один месяц и т.д.).

**Срочный трудовой договор** заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Кодексом. Срочный трудовой договор заключается на любой срок, но не более пяти лет. Условие об указании срока трудового договора должно быть зафиксировано в самом договоре, а также в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника. Это ухудшение связано с тем, что наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока трудового договора без указания каких-либо дополнительных причин, а работник не вправе уволиться по собственному желанию в течение всего срока трудового договора. Вместе с тем закон позволяет расторгнуть срочный трудовой договор по соглашению сторон трудового договора (ст. 37 ТК).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока. Однако если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Досрочно срочный трудовой договор может быть прекращен по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. **Трудовой договор на время выполнения определенной работы** заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно. Такой договор заключается, когда время завершения работы может быть определено лишь приблизительно (напр., окончание строительства конкретного объекта). Окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым актом о приемке выполненной работы. Такой трудовой договор прекращается со дня завершения этой работы.

**Трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы** в принципе, является разновидностью срочного трудового договора. При заключении такого договора конкретный срок работы не оговаривается, а в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу указываются условия о приеме на работу на время отсутствия конкретного работника. Примером таких договоров являются договор с работником на время отсутствия женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам или в отпуске уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на время отсутствия работника, выполняющего обязанности заседателя в суде и т. п. Такой трудовой договор прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу .

**Трудовой договор на время выполнения сезонных работ** заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Условие о сезонном характере работы должно быть отражено в трудовом договоре. Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шесть месяцев. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона.

**4. Порядок заключения трудового договора. Гарантии и ограничения при приеме на работу. Форма трудового договора**

Трудовое законодательство устанавливает определенные правила заключения трудового договора. Обычно правом приема на работу и увольнения пользуется руководитель организации, который действует от имени соответствующего юридического лица и является представителем нанимателя в трудовых отношениях. По общему правилу процесс заключения трудового договора осуществляется путем непосредственного соглашения между работником и нанимателем. Наниматель обязан разъяснить работнику его права и обязанности, ознакомить с правилами ВТР, с режимом рабочего времени и др. условиями, а в необходимых случаях, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и др. В случаях, предусмотренных законодательством, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и др. мероприятии, позволяющие определить профессиональную пригодность на соответствующую работу или должность.

При приеме на работу и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а работник обязан предъявить нанимателю ряд документов.

К таким документам, в частности, относятся **паспорт или иной документ**, удостоверяющий личность, **документы воинского учета** (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).

Лица (за исключением впервые поступающих на работу и совместителей) должны предъявить нанимателю **трудовую книжку**. Прием на работу без предъявления трудовой книжки не допускается.

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,** подтверждающий наличие права на выполнение этой работы. Так, например, при приеме работника на должность врача требуется предъявление диплома о высшем медицинском образовании.

Граждане, направленные на работу к данному нанимателю местными исполнительными и распорядительными органами в счет брони, **обязаны предъявить нанимателю направление этих органов.**

Если заключается **трудовой договор с инвалидом**, то нанимателем обязан потребовать **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.

В отдельных случаях при заключении трудового договора необходимо предоставление **медицинского заключения** о состоянии здоровья. Так, все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательный предварительный медицинский осмотр проходят лица, принимаемые на работу на предприятия общественного питания и торговли, пищевой промышленности, в детские учреждения, предприятия по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения и т.п. Обязательно проводятся предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе.

Представление **декларации о доходах** предусмотрено для отдельных **категорий** работников, в случаях, предусмотренных законодательными актами.

К другим документам в подтверждение иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, относятся, в частности, 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 документов не будет являться необоснованным отказом в приеме на работу.

Документы, не предусмотренные законодательством, при заключении трудового договора требовать запрещается.

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.

После заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который должен быть объявлен работнику под расписку. Начало действия трудового договора определяется сторонами установлением конкретного дня начала работы, который указывается в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

**Гарантии права на труд отдельных категорий граждан.** Законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор. В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони;

2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними;

3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения;

4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

5) прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению;

6) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет);

7) военнослужащими срочной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Трудовой кодекс предусматривает обязанность нанимателя по требованию работника или специально уполномоченного государственного органа известить их о мотивах отказа в приеме на работу в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Необоснованным является отказ в приеме на работу, если мотивы отказа не относятся к деловым качествам работника, а также отказ без приведения нанимателем каких-либо доводов, либо по основаниям, не основанным на законе, отказ по явно надуманным, неубедительным причинам.

Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить с истцом трудовой договор.

**Ограничения при приеме на работу.** Трудовое законодательство, устанавливая гарантии против необоснованных отказов в заключении трудового договора, вместе с тем предусматривает ограничения при приеме на работу отдельных категорий работников.

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.

Законом установлен **возраст**, с которого допускается заключение трудового договора. По общему правилу трудовой договор может заключаться с лицом, **достигшим шестнадцати** лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. Запрещается прием на работу лиц, **не достигших 14 лет и лиц в возрасте от 14 до 16** лет без письменного согласия указанных лиц. При этом работы, на которые могут быть приняты несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, не могут быть вредными для здоровья и развития несовершеннолетних, не должны наносить ущерба посещаемости общеобразовательной школы и 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.

Запрещается принимать несовершеннолетних на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжести вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. 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.

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. Сам 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.

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.

Запрещается заключение трудового договора с молодыми специалистами после окончания государственного высшего учебного заведения и направленными на работу к другому нанимателю.

Прием на работу в указанных случаях не допустим. Если же обстоятельства, препятствующие выполнению работником соответствующей работы, будут установлены после заключения трудового договора, то такой работник подлежит увольнению по пункту 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

**Форма трудового договора**

Согласно ст. 18 ТК трудовой договор должен быть заключен только в **письменной форме,** составлен в 2-х экземплярах, один – храниться у нанимателя, а другой – у работника. Примерная форма договора утверждена Правительством Республики Беларусь или уполномоченным органом.

**5. Предварительное испытание при приеме на работу**

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Испытание устанавливается для проверки деловых качеств работника, его профессионализма, умения выполнять на соответствующем уровне свои трудовые обязанности.

Предварительное испытание устанавливается при заключении трудового договора. В дальнейшем в процессе работы установление испытания недопустимо. Условие об испытании может быть предусмотрено независимо от квалификации и опыта принимаемого на работу работника. По действующему законодательству условие об испытании является дополнительным, оно включается в трудовой договор только по соглашению сторон и обязательно указывается в приказе (распоряжении) о приеме на работу. При отсутствии в тру4довом договоре указания об испытательном сроке трудовой договор считается заключенным на общих основаниях, т.е. без испытательного срока.

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Срок исчисляется в рабочих днях. Продление установленного при заключении трудового договора срока, даже при согласии работника, недопустимо. В период предварительного испытания на работника в полном объеме распространяется действие трудового законодательства.

Предварительное испытание не устанавливается для: 1) работников, не достигших восемнадцати лет; 2) молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; 3) молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; 4) инвалидов; 5) временных и сезонных работников; 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов; 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Период предварительного испытания на работников распространяется действие Трудового кодекса с особенностями, предусмотренными в ст. 28 и 29 ТК и иного законодательства о труде. Каждая из сторон трудового договора с условием предварительного испытания вправе расторгнуть его:

– до истечения срока испытания, предупредив письменно об этом другую сторону за 3 дня,

– в день истечения срока предварительного испытания.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания освобождение от работы может производиться в любое время в пределах срока испытания, при этом не требуется ним уведомлять, ни получать согласие профсоюзного комитета. Наниматель должен указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. При несогласии работника с освобождением от работы, согласно ст. 29 ТК, вправе обжаловать решение нанимателя в суд.