**Тема. Виды трудового договора. Изменение трудового договора**

#### 1. Контракт как вид трудового договора.

2.Трудовой договор о работе по совместительству.

3. Трудовой договор с временными и сезонными работниками.

4. Изменение трудового договора. Переводы. Перемещения. Изменение существенных условий труда.

5. Временные переводы на другую работу.

#### 1. Контракт как вид трудового договора

Контракт — это вид трудового договора, заключенный в письменной форме на определенный срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Контракт содержит все основные условия трудового договора и служит основанием возникновения трудовых отношений между работником и нанимателем. Вместе с тем в контракте по сравнению с обычным трудовым договором имеется ряд особенностей. Контракт отличается от трудового договора следующими признаками:

1. контракт всегда заключается на определенный срок, в то время как большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок;
2. контракт представляет собой соглашение, по которому обе стороны имеют как права, так и обязанности, невыполнение которых влечет применение определенных санкций;
3. контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, причем эти особенности не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством;
4. в случае прекращения действия контракта при досрочном его расторжении в связи с нарушением нанимателем условий контракта работнику выплачивается минимальная компенсация за ухудшение его правового положения.
5. контракт может предусматривать дополнительные основания его расторжения в случае невыполнения работником его условий, трудовой договор может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным в законе.

На работников, работающих по контракту, распространяются нормы Трудового кодекса, регулирующие вопросы изменения контракта, заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины, разрешения трудовых споров и других вопросов трудовых отношений, если в законодательстве или в самом контракте не предусмотрены особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте

Контракт может заключаться при приеме работника на работу, а также с работниками, работающими у данного нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.При переводе на контрактную форму найма работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, наниматель должен соблюсти следующие условия:

О переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупрежден письменно не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

После истечения срока предупреждения, при согласии работника продолжить работу у нанимателя на условиях контракта, сторонами — работником и нанимателем подписывается контракт и наниматель издает приказ о переводе работника на контрактную форму найма.

Контракт заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются работником и нанимателем и хранятся у каждой из сторон.

Контракт заключается на срок не менее одного года.

В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя работнику выплачивается компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат, если более высокий размер не предусмотрен коллективным договором, соглашением.

До истечения срока контракта его действие может быть прекращено по основаниям, предусмотренным законодательством или контрактом.

По истечении срока контракта возможны следующие варианты:

-прекращение трудовых отношений по инициативе любой из сторон контракта;

-перезаключение контракта на новый срок на тех же или иных условиях;

-продление действия контракта;

-трансформирование контракта в трудовой договор на неопределенный срок.

По истечении срока контракта наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником без указания каких-либо дополнительных причин и независимо от результатов трудовой деятельности работника.

Работник по своей инициативе по истечении срока контракта имеет право прекратить трудовые отношения с нанимателем.

 Если по истечении срока контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

#### 2.Трудовой договор о работе по совместительству

Совместительство— выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора. Совместительство может быть внутренним (у того же нанимателя) и внешним (у другого нанимателя). При внутреннем совместительстве выполнение работы должно производиться по другой должности или специальности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством :медицинские и педагогические работники, а при внешнем – по любой специальности или должности. При этом внешнее совместительство может иметь место у нескольких нанимателей. Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленного законодательством. С Конкретный режим рабочего времени устанавливается по соглашению между нанимателем и работником.

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить те же документы, что и при приеме на основную работу, за исключением трудовой книжки. Кроме того, при приеме на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда работник должен предоставить справку о характере и условиях труда по месту основной работы. Последнее требование обусловлено тем, что запрещается работа по совместительству на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Трудовой кодекс установил новое правило о том, что для работы по совместительству не требуется согласие нанимателя по месту основной работы, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Оплата труда для работающих по совместительству производится согласно отработанному времени или за фактически выполненный объем работ. Условия оплаты труда, премирование, выплата доплат и надбавок совместителям осуществляется в общем порядке, установленном для работников данной организации. Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе, независимо от того, отработал ли работник по совмещаемой работе 6 месяцев. Если продолжительность трудового отпуска по совмещаемой работе меньше, чем продолжительность отпуска по месту основной работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Трудовой договор с работниками, работающими по совместительству, может быть прекращен, помимо общих оснований, предусмотренных законодательством, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Запись в трудовую книжку о приеме на работу по совместительству вносится по желанию работника по основному месту работы на основании справки с работы по совместительству.

**3. Трудовой договор с временными и сезонными работниками**

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность),– до четырех месяцев.

Если это условие выполнено не будет, трудовой договор с работником будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок. Трудовой договор также считается заключенным на неопределенный срок, если работник проработал на данной работе сверх сроков установленных в договоре хотя бы один день с согласия или ведома нанимателя. В этом случае на такого работника не распространяется законодательство о временных работниках и он может быть уволен только на общих основаниях.

 Действующее законодательство о труде устанавливает для временных работников определенные условия выполнения ими работ. При приеме на работу временных работников испытание, с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, установлено не может быть. Также это касается, например, привлечения временных работников к работе в выходные и праздничные дни: если трудовой договор заключен на срок не свыше шести дней, то в соответствии со статьей 297 Трудового кодекса Республики Беларусь, временные работники могут быть привлечены к работе в такие дни без их согласия и без двойной оплаты труда в эти дни (а также без предоставления дней отдыха в другие дни).

Пособие по временной нетрудоспособности временным работникам вследствие трудового увечья или профессионального заболевания выдается на общих основаниях, а вследствие других причин – не более, чем за 75 календарных дней.

При расторжении трудового договора по собственному желанию временные работники обязаны предупредить об этом нанимателя письменно за три дня.

В некоторых случаях деятельность временных работников регулируется законодательством о сезонных работниках. Это происходит в связи с недостаточной нормативной базой призванной регулировать труд временных работников, а также с тем, что сезонные и временные трудовые договоры имеют много схожих моментов. Однако, в соответствии с частью2 статьи 292 Трудового кодекса Республики Беларусь на временных работников, занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства, регулирующее труд временных работников.

**Труд сезонных работников.**

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. В соответствии с этим сезонными признаются работники, выполняющие данные работы. Исключение существует лишь для работников, которые заняты в лесной промышленности и лесном хозяйстве. Продолжительность работ в данном случае увеличивается до восьми месяцев.

 Работники, заключающие сезонные трудовые договоры должны быть предупреждены о характере работ в письменном виде. Об этом указывается в самом трудовом договоре, в приказе о приеме на работу и в трудовой книжке работника. Невыполнение этого условия означает, что с работником заключен трудовой договор на неопределенный срок, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Как и временным работникам, лицам, заключившим сезонный трудовой договор, испытание при приеме на работу не устанавливается.

**4.Изменение трудового договора. Переводы. Перемещения. Изменение существенных условий труда**

Перевод – это изменение существенных условий трудового договора, включающее поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки)

Переводы классифицируются по видам **на постоянные и временные.** Согласие (письменное) работника требуется во всех случаях, когда он переводится на другую постоянную работу.

 различают 3 вида переводов на другую работу:

– перевод на другую постоянную работу у того нанимателя;

– перевод на работу к другому нанимателю;

– перевод в другую местность хотя бы вместе с нанимателем.

Перемещение

**Перемещение –** это поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте, как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме, или агрегате, но в пределах специальности, должности с сохранением условий труда. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

При перемещении **согласие** работника **не требуется.**

Перемещение должно быть обосновано производственными, экономическими или организационными причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**Изменение существенных условий труда**

В связи с обоснованными производственными, экономическими или организационными причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями труда являются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессии и т.п.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее , чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися условиями труда, трудовой договор прекращается по п.5 ст. 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) .

**5. Временные переводы на другую работу**

1**) В случае производственной необходимости (ст. 33 ТК).**

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на необусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также к другому нанимателю. Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, аварии, устранения их последствий, либо последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя, иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника.

Такой перевод производится **без согласия работника на срок до 1 месяца,** по соглашению сторон срок перевода может быть увеличен. Оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**2)** **Временный перевод в случае простоя (ст. 34 ТК).**

Простоем признается временное (не более 6 месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, отсутствие сырья и др.).

Временный перевод в связи с простоем должен производится с учетом профессии, специальности, квалификации, должности на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности

**ТЕМА: Заработная плата**

1. Понятие заработной платы.
2. Формы и системы заработной платы.
3. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
4. Охрана заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы.
5. Гарантии и компенсации.
6. **Понятие заработной платы**

С экономической точки зрения ЗП – это цена рабочей силы. С правовой точки зрения ЗП – совокупность прав и обязанностей сторон трудового правоотношения по оплате труда. К трудовому доходу, кроме ЗП, относятся доходы по гражданско-правовым договорам, доходы учредителей предприятия, членов трудового коллектива по вкладу в имущество предприятия, дивиденды, проценты, доход от предпринимательской деятельности.

**ЗП необходимо отличать от других видов доходов:**

1. ЗП выплачивается лицу, работающему по найму, между сторонами существует трудовое правоотношение.
2. Оплачивается живой труд, а не результат.
3. До начала работы установлены расценки, нормы по оплате труда.
4. ЗП выплачивается систематически, а не разово.
5. В законе определены права и обязанности сторон по оплате.
6. ЗП выплачивается как за фактически выполненную работу, так и за периоды, которые включаются в рабочее время.
7. Как правило, ЗП делится на основную (тарифная часть – тарифная ставка (оклад)) и дополнительную (надтарифная часть ЗП – надбавки, премии).
8. Государством устанавливается МЗП.

Легальное **определение ЗП** содержится в **ст. 57 ТК** – *Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.*

1. **Формы и системы заработной платы**

**Формы оплаты труда –** способы установления зависимости размера ЗП работника от затраченного им общественно необходимого труда с помощью совокупности показателей, отражающих результаты труда и фактически затраченное время. Существуют **2 формы оплаты труда** – **сдельная** и **повременная**, которые подразделяются на системы.

**Система оплаты труда** – способ исчисления размера ЗП, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда.

**Сдельная форма оплата труда** – з/п работнику (или группе работников) начисляется за каждую единицу изготовленной продукции (изделий) или выполненной работы (выраженной в производственных операциях, штуках, кг, кубических метрах и т.д.).

Сдельная оплата труда применяется, как правило, на предприятиях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, и на тех видах работ, где можно обеспечить учет количественных показателей выработки продукции или работ, рациональное расходование сырья, материалов, энергии, улучшение качества продукции, работ и т.д.

**Сдельная оплата труда** подразделяется на системы:

1. При **прямой сдельной** оплате з/п работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Фактическая з/п работника по прямой сдельной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующих сдельных расценок на фактическую выработку работника по каждому виду выполненных работ за расчетный период.

**2. Косвенно сдельная** оплата труда применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Размер их з/п ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживания ими основных рабочих.

3. При **сдельно-прогрессивной оплате** труда в пределах установленной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам.

4. При **сдельно-премиальной** системе рабочему-сдельщику сверх з/п по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных конкретных показателей работы.

5. При **аккордной** системе размер оплаты устанавливается не на каждую производственную операцию в отдельности, а на весь комплекс работ, взятых в целом. Он определяется на основе действующих норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы. В основном применяется в строительстве.

**Повременная форма оплаты труда** – з/п работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Повременная оплата труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих в отраслях экономики на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от работника, а определяется самим технологическим процессом и т.п.

**Повременная форма оплата труда** подразделяется на системы:

1.простая

2.повременно-премиальная

При **простой** системе оплаты труда з/п работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

При **повременно-премиальной** оплате труда работнику за конкретные достижения в работе сверх тарифа (оклада или ставки) дополнительно выплачивается премия.

1. **Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы**
2. При **совмещении** профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зоны обслуживания (ст. 67 ТК) размер доплат устанавливается нанимателем по согласованию с работником, а для бюджетных организаций – Правительством: доплаты разрешено устанавливать до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.
3. Оплата за работу в **выходные** и **праздничные** дни, в **сверхурочное** время (ст. 69 ТК): не ниже двойных сдельных расценок или часовых ставок (окладов); по договоренности – другой день отдыха.
4. Оплата за работу в **ночное время** и при **многосменном режиме работы** (ст. 70 ТК). Размер доплат регулируется соглашением между работником и нанимателем, коллективным договором, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.
5. Оплата за работу с **вредными условиями труда** и за работу на территориях **радиоактивного загрязнения** (ст. 62 ТК). Размер доплаты за работу с вредными условиями труда определяется нанимателем исходя из аттестации рабочего места по условиям труда. Доплаты за работу в зонах радиоактивного загрязнения устанавливаются в зависимости от уровня загрязнения и характера выполняемых работ.
6. При **невыполнении норм выработки, браке, простое** (ст. 71 ТК) При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

**4. Охрана заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы**

Правовая охрана з/п включает:

1.ограничение размера удержаний из з/п;

2.сроки и порядки выплаты з/п.

1. Ограничение размера удержаний регулируется ст. 108 ТК. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42, пунктах 1, 2 и 6 статьи 44 ТК, по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (часть первая статьи 408 ТК).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Наниматель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

2. Выплата ЗП производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже 2 раз в месяц.

ЗП выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь, а с согласия работника полностью или частично – в натуральной форме.

Выплата ЗП производится, как правило, по месту выполнения работы, а по желанию работника перечисляется на счет в банке.

**5.Гарантии и компенсации**

**Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

**Виды гарантийных выплат:**

1. выплаты работникам при отвлечении их от работы в случаях, предусмотренных законодательством: ст. 100, 103, 104, 105 ТК Республики Беларусь;
2. гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки: ст. 102 ТК Республики Беларусь;
3. гарантийные выплаты при прекращении трудового договора: ст. 179, 341, 78, 79, 244, 48, 243 ТК Республики Беларусь;
4. выплаты при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей, в связи с выполнением воинских обязанностей: ст. 342, 101 ТК Республики Беларусь

**Виды гарантийных доплат:**

1. доплаты несовершеннолетним работникам: ст. 279 ТК Республики Беларусь и др.;

2. доплаты при невыполнении норм выработки, браке, простое: ст. 71 ТК Республики Беларусь;

3. доплаты при переводах и перемещениях: ст. 72 ТК РБ.

**Основные виды компенсационных выплат:**

1.командировочные (ст. 91 ТК);

2.надбавки при подвижном и разъездном характере работы, производство работ вахтовым методом (ст.99 ТК);

3.компенсации в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 96 ТК);

4.компенсации за использование работником, принадлежащих ему транспортных средств, инструментов и приспособлений (ст. 106 ТК).