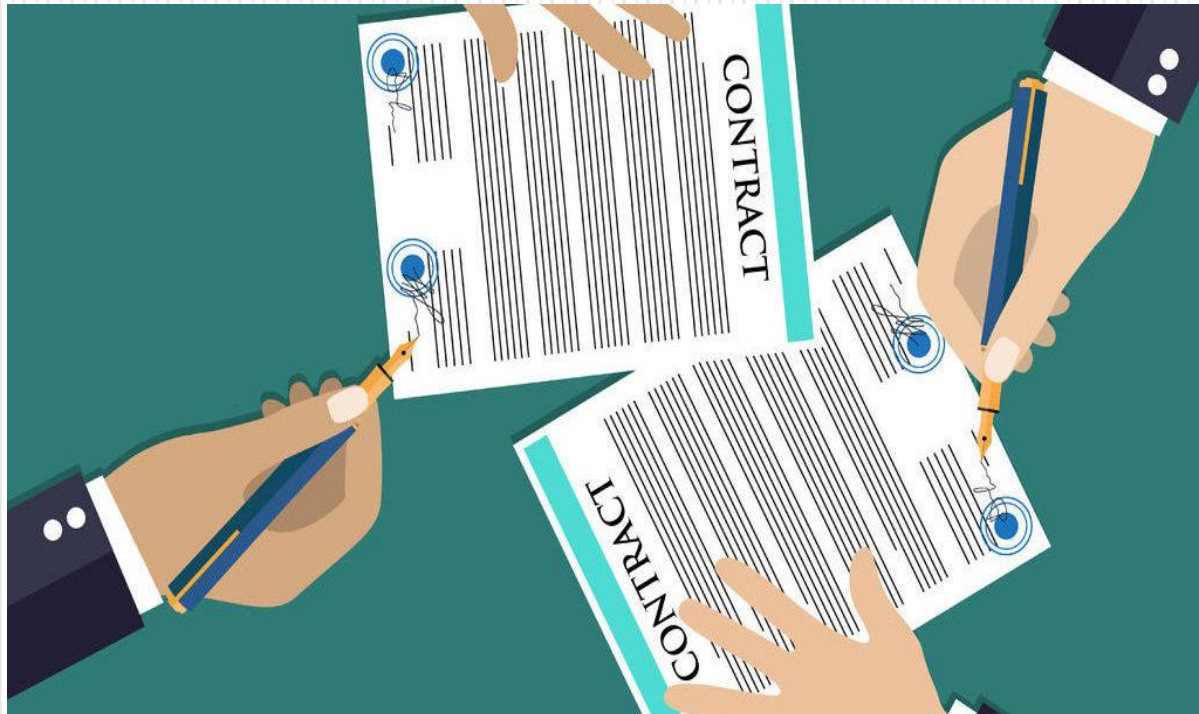


Тема 8 Контрактная система Трудового найма



1. Правовое регулирование контрактной системы найма.

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде (ч. 2 ст. 17 ТК).

Основными нормативными правовыми актами являются:

- **Трудовой Кодекс Республики Беларусь;**
- **Декрет Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999** «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;
- **Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5** «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;
- **Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь: от 29.03.2001 № 2** «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»; **от 26.06.2008 № 4** «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

2. Понятие трудового контракта, его особенности как вида трудового договора.

Контракт – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы, содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником. (ст. 1 ТК)

Контракт позволяет индивидуализировать условия труда с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы.

Контракт также содержит все основные условия трудового договора и служит основанием возникновения трудовых отношений между работником и нанимателем.



В контракте по сравнению с обычным трудовым договором имеется ряд особенностей, таких как:

- **контракт представляет собой соглашение, по которому обе стороны имеют как права, так и обязанности, невыполнение которых влечет применение определенных санкций;**
- **носит срочный характер;**
- **заключается не со всеми, а только с определенной категорией работников, которые выполняют общие управленческие и административно-хозяйственные функции.**
- **предусматривает дополнительные основания его расторжения в случае невыполнения работником его условий;**
- **в случае прекращения действия контракта в связи с истечением срока и при досрочном его расторжении в связи с нарушением нанимателем условий контракта работнику выплачивается минимальная компенсация за ухудшение его правового положения.**

3. Срок заключения, продления и перезаключения трудового контракта.

Контракт может заключаться по соглашению сторон:

- 1) при приеме на работу;
- 2) с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;
- 3) в иных случаях, предусмотренных Кодексом и иными законодательными актами.
- В случаях, предусмотренных законодательством, заключение контрактов является обязательным.(ст. 261(1))



Заключение контракта, осуществляется в связи с **обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами**, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем **за один месяц** до заключения контракта (статья 32 ТК).

Контракт заключается **минимум на 1 год, максимум на 5 лет**. Первый контракт у данного нанимателя заключается на один год.

Каждая из сторон, заключивших контракт, **не позднее чем за один месяц** до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон **на срок не менее одного года**, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – **на срок до истечения максимального срока действия контракта**. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон **заключается новый контракт на срок не менее одного года**, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – **на срок не менее трех лет** либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

В ТК включается новая норма, устанавливающая, что увольнять работника по истечении срока действия контракта будут после предварительного, но не позднее чем за **один месяц, уведомления соответствующего профсоюза.**

Срок действия контракта определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;
- с работником предпенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту.

Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

Когда срок контракта подходит к концу, в зависимости от конкретных обстоятельств, возможны следующие варианты:

- по соглашению сторон контракт продлевается или перезаключается на новый срок;
- если стороны или одна из сторон не видят смысла в сохранении трудовых отношений, то контракт прекращается в связи с истечением его срока по п. 2 ст. 35 ТК;
- если по истечении срока контракта ни одна из сторон не потребует его прекращения, то трудовые отношения продолжаются на условиях трудового договора на неопределенный срок.

Форма:

Контракт заключается в 2-х экземплярах, обязательно в письменной форме, подписывается сторонами каждая страница контракта и хранится у каждой из сторон.

4. Содержание трудового контракта.

Содержание контракта – это условия, определяющие объем прав и обязанностей каждой из сторон.

Так как контракт – это разновидность срочного трудового договора, он должен содержать все обязательные условия, закреплённые в статье 19 ТК.

Содержание контракта:

- данные о работнике и нанимателе, место работы с указанием структурного подразделения.
- трудовая функция, основные права и обязанности работника и нанимателя.
- срок контракта, режим труда и отдыха, в том числе размер тарифной ставки, доплаты, надбавки и по



Помимо этого контракт должен содержать условия:

- дни и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;
- проведение аттестации не реже одного раза в три года,;
- дополнительные меры стимулирования труда
- уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:
 - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, - несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;
 - использование государственного имущества не в служебных целях;

- уменьшение работнику трудового отпуска на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей
- обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения
- обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок



5. Прекращение трудового контракта.

- Расторжение трудового договора (контракта) с работником возможно по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (ТК)
- Для контрактной формы найма характерно следующее: **если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.**
- **Истечение срока контракта - основание для его прекращения в соответствии с п.2 ст.35 ТК.** В соответствии с ч. 1 ст. 38 ТК срок контракта истекает в последний день обозначенного в нем временного периода.
- **Нахождение работника в трудовом (социальном) отпуске, в период временной нетрудоспособности не являются препятствием для увольнения по соглашению сторон.**

6. Перевод на контрактную форму найма.

Заключение контракта с работником, работающим по бессрочному трудовому договору, постановлением № 1476 приравнивается к изменению существенных условий труда, а поэтому перевод на контрактную форму найма может производиться при соблюдении следующих условий (ст. 32 ТК):

- в связи с обоснованными производственными, организационными, экономическими причинами;
- с обязательными письменным предупреждением работника о заключении с ним контракта не позднее чем за 1 месяц.

Наниматель уведомляет работника о переводе на контракт **в письменном виде**. Работник также в письменном виде в виде отдельного заявления или на бланке уведомления может выразить свое согласие или несогласие на такой перевод. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор **прекращается по п. 5 ст. 35 ТК**.

7. Особенности контрактной системы найма с отдельными категориями работников.

Особенности заключения контрактов с государственными служащими определяются Законом Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14 июня 2003 года (с изм. и доп.).

- С государственными служащими, занимающими должность путем назначения, заключаются контракты.
- С гражданами, поступающими на государственную службу, заключается контракт на срок не менее одного года руководителем соответствующего государственного органа.

Контракт не заключается: с Премьер-министром Республики Беларусь, депутатами Палаты представителей, членами Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатами местных Советов депутатов, осуществляющими свои полномочия на профессиональной основе, а также судьями.

С гражданами, поступающими на государственную службу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего государственного служащего, заключается срочный трудовой договор.

Особенности заключения контрактов с руководителями государственных организаций определяются постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций» от 15 мая 2007 г. № 604 (с изм. и доп.).

Руководитель организации — это физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного органа (ст. 252 ТК). На основании контракта издается приказ (распоряжение, постановление) о назначении руководителя государственной организации на должность.

- **Контракт заключается, как правило, на конкурсной основе.**

Контракты с научными работниками.

Научная деятельность – творческая деятельность, направленная на получение новых знаний о природе, человеке, обществе, искусственно созданных объектах и на использование научных знаний для разработки новых способов их применения.

Помимо других условий, стороны могут предусмотреть в контракте: **обязательства, направленные на охрану, основанного на данном контракте права собственности на результат научной деятельности при проведении научных исследований** в порядке служебного или специального задания, а также имущественную или иную ответственность сторон за нарушение этого права, если эти обязательства и ответственность не предусмотрены законодательством; **дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для научного работника; дополнительные условия, не ухудшающие положение научного работника по сравнению с законодательством.**