

КОНТРАКТНАЯ ФОРМА НАЙМА

Контракт - это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

К особенностям контрактов относится его срочный характер - от одного года до пяти лет, невозможность прекращения контракта по собственному желанию.

Контракт может заключаться как при приеме работника на работу, а также с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Перевод работника на контрактную форму найма осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта (ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь). При отказе работника заключить контракт, трудовые отношения с ним прекращаются по п.5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Контракт заключается в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых выдается работнику на руки и хранится у него.

Подписание контракта обязывает обе стороны – работника и нанимателя соблюдать оговоренные в нем условия и в случае их невыполнения или ненадлежащего выполнения нести соответствующую ответственность.

Со стороны работника – это наличие у нанимателя права досрочного расторжения контракта.

Со стороны нанимателя – досрочное расторжение контракта с выплатой соответствующей компенсации.

Основными нормативными правовыми актами, регламентирующими контрактную форму найма, являются:

- Декрет Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

- Трудовой Кодекс Республики Беларусь;

- Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29» (в него вошли положения Указов Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 №392; от 02.06.2006 №369, от 31.03.2010 №164);

Постановления Совета Министров Республики Беларусь:

- от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником» с дополнениями и изменениями;
- от 25.09.1999 № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками»;
- от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда»;
- от 26.10.2004 № 1341 «О внесении дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов»;
- от 31.10.2005 № 1201 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов»;

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».

Контракт может быть прекращен в связи с истечением его срока, по соглашению сторон, а также по инициативе нанимателя и требованию работника.

По требованию нанимателя он расторгается в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующего продолжению данной работы; систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него контрактом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогула; неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.