

**БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**



СЕРИЯ «БИБЛИОТЕКА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

ВЫПУСК 40

СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ,

регламентирующих деятельность
Белорусского профессионального союза работников
образования и науки
по осуществлению общественного контроля
за соблюдением законодательства
Республики Беларусь о труде
при заключении, продлении и расторжении
контрактов с работниками организаций системы
Министерства образования Республики Беларусь

МІНСК 2015

Серия основана в 2007 году

Под общей редакцией Председателя
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки А. А. Бойко

Редакционная коллегия:

Н. Н. Башко, Л. Л. Волкова, В. Г. Герасимович,
С. В. Виноградов, Р. О. Дапиро (главный редактор),
М. Л. Лесун, Л. В. Манюк, В. А. Сметкин, А. С. Суханов, Н. А. Филиппов, В. А. Харитонович

Составитель, разработчик методических материалов:
главный правовой инспектор труда
Центрального комитета Белорусского профессионального союза
работников образования и науки Л.В. Манюк

Сборник документов, регламентирующих деятельность Белорусского профессионального союза работников образования и науки по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде при заключении, продлении и расторжении контрактов с работниками организаций системы Министерства образования Республики Беларусь. – Минск : Издательский Дом «Проф-Пресс», 2015. – 44 с.

Адресуется работникам профсоюзных органов, профсоюзному активу, руководителям и работникам органов управления и организаций системы Министерства образования.

© Белорусский профессиональный союз
работников образования и науки, 2015

© Оформление. Издательский Дом «Проф-Пресс», 2015

РЕКОМЕНДАЦИИ правовым (главным правовым) инспекторам труда, руководителям организационных структур, уполномоченным представителям Белорусского профессионального союза работников образования и науки по соблюдению прав и законных интересов работников – членов профсоюза, переведенных (работающих) на контрактную форму найма, разработаны в соответствии с законодательством Республики Беларусь в целях ознакомления правовых (главных правовых) инспекторов труда, руководителей организационных структур, уполномоченных представителей отраслевого профсоюза с системой правовых норм, регулирующих вопросы заключения, продления, заключения новых и расторжения контрактов, а также определить порядок их действий в случае, если наниматель нарушил законодательство Республики Беларусь о труде.

С благодарностью примем Ваши отзывы и предложения, которые Вы можете направить по адресу: пр. Победителей, д. 21, каб. 1307, 220126, г. Минск, Центральный комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Разработчик: Манюк Л.В. – главный правовой инспектор труда Центрального комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки

ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Кантракт — не пуга, а крыніца дадатковых гарантый, або Як можна павысіць сацыяльны дабрабыт педагогаў

”Звязда“

03 лістапада 2014 года

Як паказаў праведзены Беларускім прафсаюзам адукацыі і навукі маніторынг кантрактнай формы найму, у першым паўгоддзі гэтага года кантрактамі былі ахоплены больш як 80% работнікаў галіны.

— Ёсць некалькі акалічнасцяў, якія не могуць нас не радаваць, — прызнаецца галоўны прававы інспектар працы ЦК Беларускага прафсаюза работнікаў адукацыі і навукі Ларыса МАНЮК. — Па-першае, гэта ўстойлівы рост так званых доўгатэрміновых кантрактаў. Калі тэрмінам на адзін год было заключана толькі крыху больш за 21% ад агульнай колькасці кантрактаў, то колькасць кантрактаў тэрмінам на 5 гадоў дасягнула амаль 40%. Зразумела, што калі наймальнік прапануе свайму работніку максімальны тэрмін дзеяння кантракта, гэта выклікае ў педагога адчуванне большай стабільнасці, упэўненасць у заўтрашнім дні. Так, у Брэсцкай і Гомельскай абласцях на пяцігадовы тэрмін заключаны 49,1% і 47,5% кантрактаў адпаведна.

Другая станоўчая тэндэнцыя — умацаванне ў кантрактах сацыяльных гарантый і ўключэнне ў іх дадатковых мер матэрыяльнага стымулявання, прадугледжаных Дэкрэтам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь №29 «Аб дадатковых мерах па ўдасканаленні працоўных адносін, умацаванні працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны».

Гэта стала магчымым дзякуючы настойлівасці як выканаўчай улады, нашых сацыяльных партнёраў (Міністэрства адукацыі, упраўленняў, аддзелаў адукацыі выканкамаў, камітэта па адукацыі Мінгарвыканкама і, безумоўна, наймальнікаў) — так і прафсаюзазнага боку, што ўздымаў вышэйзгаданую праблему на ўсіх узроўнях. Там, дзе разумеюць неабходнасць дадатковай сацыяльнай падтрымкі работнікаў, як правіла, знаходзяць і магчымасці для гэтага.

Так, практычна ва ўсіх рэгіёнах Віцебскай вобласці ў больш за 94% кантрактаў з работнікамі сістэмы адукацыі прадугледжаны дадатковы заа-

хвочвальны водпуск з захаваннем зароботнай платы працягласцю ад 1 да 5 дзён. У 88,6% кантрактаў занатавана павышэнне тарыфнай стаўкі больш за 10%. У Буда-Кашалёўскім раёне, Віцебскім, Мёрскім, Ушацкім раёнах ва ўсіх кантрактах павышэнне тарыфнай стаўкі складае ад 30% да 50%.

У Мінску павышэнне тарыфнай стаўкі ад 10% да 30% прадугледжваюць больш за 70% кантрактаў.

Падтрымка самых нізкааплатных

У свой час галіновы прафсаюз праініцыяваў вяртанне да бестэрміновага працоўнага дагавора ў дачыненні да добрасумленых работнікаў сістэмы адукацыі, якія працавалі на ўмовах кантракту, пры наяўнасці жадання гэтых работнікаў. Бестэрміновы працоўны дагавор могуць выбраць і маладыя спецыялісты. Так, у Мінскай вобласці такой формай найму ахоплены 38,1% работнікаў сістэмы адукацыі.

— Мы заўважылі, што як толькі ў кантракт закладваюцца дадатковыя сацыяльныя і фінансавыя гарантыі, тут жа ў гэтых рэгіёнах павялічваецца і колькасць ахвотных заключыць кантракт на працяглы тэрмін, — падкрэслівае Ларыса Манюк. — Таксама даводзіцца канстатаваць, што ў шэрагу выпадкаў праз павышэнне тарыфнай стаўкі (акладу) кіраўніцтва сістэмы адукацыі асобных рэгіёнаў спрабуе падтрымаць фінансава пэўныя катэгорыі работнікаў галіны, якіх не хапае ў рэгіёне ці памер зароботнай працы якіх незаслужана ніжэйшы за іншых работнікаў галіны адпаведнай кваліфікацыі. Дзесьці мясцовыя ўлады палічылі неабходным падтрымаць фінансава сацыяльна-педагагічную ці бухгалтарскую службу, дзесьці — дырэктарскі корпус. Стараюцца наймальнікі таксама падтрымліваць і нізкааплатныя катэгорыі работнікаў, без якіх, між іншым, функцыянаванне ўстаноў адукацыі будзе немагчымым: кухараў, кухонных рабочых, памочнікаў выхавальнікаў, дворнікаў і іншых.

Так, у Гродзенскай вобласці па рашэнні выканаўчых камітэтаў да службовых акладаў работнікаў гаспадарчых груп, цэнтралізаванай бухгалтэрыі, метадычных камітэтаў у кантрактах устаноўлены надбаўкі ад 30% да 50%. У Бераставіцкім раёне павышаны тарыфныя стаўкі нізкааплатным катэгорыям работнікаў (прыбіральшчыкам службовых памяшканняў, рабочым, вартаўнікам, кастэлянкам, работнікам харчовых блокаў).

Увогуле, як заўважылі ў галіновым прафсаюзе, рост паказчыкаў сярэднямесячнай зароботнай платы работнікаў адукацыі магчымы ў тым ліку пры вырашэнні пытанняў дадатковага матэрыяльнага стымулявання — у рамках кантрактнай формы найму ў спалучэнні з грамадзянскім планаваннем

выдаткаў на аплату працы работнікаў адукацыі, у тым ліку на даплаты да ўзроўню мінімальнай зароботнай платы нізкааплатным катэгорыям работнікаў, а таксама са своечасовым падлікам эканоміі фонду зароботнай платы і накіраваннем яе на прэміраванне работнікаў. Гэта дазволіла па выніках першага паўгоддзя дасягнуць у Віцебскай і Магілёўскай абласцях паказчыкаў сярэднямесячнай зароботнай платы настаўнікаў вышэй на 4,9% і 4,5% адпаведна за аналагічны агульнарэспубліканскі паказчык. Большае разыходжанне дасягнута толькі ў г.Мінску (6,4%).

Пашырэнне гарантый

Пры гэтым прынятыя меры не з'яўляюцца вычарпальнымі, бо ў рамках ажыццяўлення галіновым прафсаюзам грамадскага кантролю за выкананнем заканадаўства аб працы прыходзіцца канстатаваць, што адсутнасць у кантрактах дадатковых мер матэрыяльнага стымулявання працы працягвае заставацца адным з асноўных парушэнняў у прымяненні кантрактнай формы найму, як, дарэчы, і перавод работнікаў на кантракт без арганізацыйных, вытворчых і эканамічных прычын. Працягвае прафсаюз і сумесную з сацыяльнымі партнёрамі працу над памяншэннем колькасці кантрактаў, заключаных на мінімальны тэрмін.

Тое, што пакуль не ўрэгулявана на нарматыўным узроўні, галіновы прафсаюз спрабуе вырашаць сумесна з Міністэрствам адукацыі ў рамках галіновага пагаднення. Так, у рамках кантрактнай формы найму ў дапаўненне да нормаў заканадаўства пашыраны гаранты адзінокім маці, бацькам, што выходзяць дзяцей без маці, удовам, якія не ўступілі ў новы шлюб, і іншым катэгорыям работнікаў. Абаронены правы маладых спецыялістаў, якім прадастаўляецца права выбару формы працоўнага дагавора, а таксама работнікаў перадпенсійнага ўзросту. Усе гарантыі распаўсюджваюцца на работнікаў, што не маюць дысцыплінарных спагнанняў. Акрамя таго, існуюць і гарантыі па датэрміновым скасаванні кантрактаў пры наяўнасці прычын, якія абцяжарваюць працяг працоўных адносін, іншых прычын сацыяльнага характару. Гэта далёка не поўны пералік дадатковых гарантый работнікам у рамках кантрактнай формы найму.

Даследчыкі канстатуюць, што галоўная загана педагогічнай прафесіі ў сучасным свеце — нестабільнасць занятасці. Таму намаганні галіновага прафсаюза накіраваны найперш на мінімізацыю гэтай нестабільнасці.

Надзея НІКАЛАЕВА

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

РЕКОМЕНДАЦИИ

правовым (главным правовым) инспекторам труда, руководителям организационных структур, уполномоченным представителям Белорусского профессионального союза работников образования и науки по соблюдению прав и законных интересов работников – членов профсоюза, переведенных (работающих) на контрактную форму найма

Введение

Настоящие Рекомендации разработаны для использования в работе по предупреждению и устранению возможных нарушений законодательства Республики Беларусь о труде при заключении, продлении, заключении нового и расторжении контрактов с работниками – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки организаций системы Министерства образования Республики Беларусь (далее – Министерство, отраслевой профсоюз) правовыми (главными правовыми) инспекторами труда, руководителями организационных структур, уполномоченными представителями отраслевого профсоюза.

В рамках осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде им необходимо обратить внимание, прежде всего на процедуру, которая включает в себя заключение (продление) контракта с работником, на содержание и контроле за выполнением условий контракта нанимателем.

Цель рекомендаций – довести до сведения правовых (главных правовых) инспекторов труда, руководителей организационных структур, уполномоченных представителей отраслевого профсоюза систему правовых норм, регулирующих вопросы заключения, продления, заключения новых и расторжения контрактов, а также определить порядок их действий в случае, если наниматель нарушил законодательство Республики Беларусь о труде.

Порядок (процедура) заключения контрактов

Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) предоставил нанимателям право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года и не более пяти лет (пункт 1).

Заключение контракта возможно как с вновь принимаемыми на работу лицами, так и с работниками, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, причем в случае отказа последних от заключения контракта трудовой договор с ними прекращается в соответствии с пунктом 5 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (далее – Трудовой кодекс).

Примерная форма контракта нанимателя с работником утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 (далее – Совмин, Примерная форма контракта соответственно).

В соответствии с пунктом 1 Декрета № 29 заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Подпунктом 3.2 пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совмина от 25.09.1999 № 1476 (далее – Положение), определено, что заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, является изменением существенных условий труда.

Порядок изменения существенных условий труда установлен статьей 32 Трудового кодекса, которая предусматривает, что в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте).

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно в срок установленный законодательством.

Законодательством предусмотрен только один случай, когда наниматель не может заключить контракт с работником без его согласия и при этом не вправе уволить его по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса:

– с беременными женщинами, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласие на их заключение (пункт 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 “О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29”) (далее – Указ № 180).

Отраслевым соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Отраслевым профсоюзом на 2013-2016 годы (далее

– Отраслевое соглашение) также предусмотрено, что работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы переводить на контрактную форму найма без их согласия, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечению срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания (подпункт 45.13 пункта 45 Отраслевого соглашения).

Обоснование перевода работника
с трудового договора, заключенного
на неопределенный срок, на контракт

Как уже было отмечено выше, наниматель обязан представить каждому работнику письменное обоснование изменения существенных условий труда, статьей 32 Трудового кодекса закреплен индивидуальный характер (отдельно для каждого работника) такого обоснования.

Пленумы Верховного Суда Республики Беларусь постановили, что при разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, судам необходимо учитывать, что в силу статьи 32 Трудового кодекса таковыми признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, а при применении Декрета № 29 – переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса является незаконным (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 № 2 “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде”).

Судам следует выяснять, был ли соблюден нанимателем порядок перевода работника на контрактную форму найма, в том числе имелось ли письменное предупреждение о переводе на контракт; имели ли место производственные, организационные или экономические причины для измене-

ния существенных условий труда работника; был ли представлен работнику для ознакомления проект контракта, содержатся ли в нем обязательные условия, предусмотренные Декретом № 29, другими нормативными правовыми актами; чем мотивирован отказ работника от заключения контракта.

Причины производственного, организационного и экономического характера, явившиеся основанием для перевода работника на контрактную форму найма, могут быть выражены, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, создании условий экономической заинтересованности работников в результатах труда (пункт 9 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 № 4 “О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма”).

Порядок уведомления работника
о намерении нанимателя
заключить с ним контракт

Законодательством закреплён письменный порядок уведомления работника о переводе его на контракт. Делается это с целью предотвращения конфликтов и спорных ситуаций, связанных с фактом предупреждения (уведомления) о переводе работника на контракт.

На практике обычно подготавливаются два экземпляра письма-уведомления с текстом предупреждения о переводе работника на контракт (один для работника, второй для нанимателя) и проект контракта (подпункт 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения).

Представление работнику заполненного проекта контракта одновременно с вручением письма – уведомления обусловлено необходимостью ознакомления его с условиями контракта. В противном случае наниматель нарушает часть первую статьи 19 Трудового кодекса, устанавливающей, что содержание и условия трудового договора (контракта) определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных Трудовым кодексом.

В письме-уведомлении (экземпляре для нанимателя) работник должен написать, что ознакомлен, с предложением перейти на контрактную форму найма (т.е. предупрежден). Далее работнику следует указать текущую дату получения письма-уведомления и свою подпись.

Устно выражать свое согласие или несогласие с данным предложением в момент ознакомления работник не обязан. На его обдумывание и изучение условий контракта в соответствии с законодательством отводится определенный срок.

Финансовое состояние организации и целесообразность введения контрактной формы найма

При введении в организации контрактной формы найма, как правило, немаловажное значение имеют финансовые вопросы.

Подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета № 29 закреплено, что контракт, заключенный с работником, должен предусматривать дополнительные меры материального стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки до 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Эта же норма содержится в подпункте 10.8 пункта 10 Положения, а также в пункте 14 Примерной формы контракта, в Отраслевом соглашении (подпунктах 31.7, 31.24 пункта 31).

Ввиду того, что перевод работника с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на контракт, который носит срочный характер, влечет ухудшение правового положения работника, дополнительные меры материального стимулирования труда, носящие одновременно как компенсационный, так и стимулирующий характер, устанавливаются в контракте с момента его заключения. Дополнительные меры материального стимулирования труда включаются в контракт работника не только в случае перевода его на контрактную форму найма с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, но и в случае приема на работу по контракту. Наниматель не вправе связывать их первоначальное предоставление с выполнением работником каких-либо условий (например, с результатами труда работника, наличием или отсутствием дисциплинарных взысканий и др.).

Продление, заключение нового и расторжение контракта

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (5 лет) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (подпункт 1.1 пункта 1 Указа № 180).

По истечению максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прервать трудовые отношения. В соответствии с частью третьей подпункта 1.1 пункта 1 Указа № 180, подпунктом 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения для данного предупреждения установлен месячный срок.

В Отраслевое соглашение включены нормы, которые значительно расширяют гарантии работникам, работающим на контрактной форме найма.

В пункте 31 Отраслевого соглашения:

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза (подпункт 31.1).

– расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса (подпункт 31.3).

– установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 ”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины“ и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта

вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором (подпункт 31.7).

– не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов (подпункт 31.8).

– установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков (подпункт 31.9).

– установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (подпункт 31.10).

– продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту (подпункт 31.11).

– установить, что заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций системы Министерства происходит при участии представителя отраслевого профсоюза (подпункт 31.12).

– заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска (подпункт 31.13).

– заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска (подпункт 31.14).

– продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и недопускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия (подпункт 31.15).

– установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу (подпункт 31.16).

– установить, что контракты с одинокими женщинами, разведенными, вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на максимальный срок (подпункт 31.17).

– сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (подпункт 31.18).

– установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности (подпункт 31.19).

– наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором (подпункт 31.20).

– рекомендовать нанимателям организаций системы Министерства заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере (подпункт 31.21).

– наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации системы Министерства (подпункт 31.22).

– рекомендовать нанимателям переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (подпункт 31.23).

– рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29 ” (подпункт 31.24).

– установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждения образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением (подпункт 31.25 пункта 31).

В пункте 45 Отраслевого соглашения:

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы,

допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза (подпункт 45.10).

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, ЦК отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны (подпункт 45.11).

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы Министерства. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа (подпункт 45.12).

– не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной

работы, по истечению срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания (подпункт 45.13).

Контракт может быть расторгнут:

- по статье 37 Трудового кодекса – по соглашению сторон;
- по пункту 2 статьи 35 Трудового кодекса – по истечению срока его действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- по статьям 42 и 47 Трудового кодекса;
- досрочно по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:
 - нарушения без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;
 - неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;
 - незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
 - неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;
 - непринятие без уважительных причин в срок, установленный законодательными предписаниями правоохранительных и контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;
 - по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения условий контракта по вине нанимателя;
- контракт может быть прекращен по иным основаниям, предусмотренным законодательством о труде;
- наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инва-

лидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждения образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением (подпункт 31.25 пункта 31 Отраслевого соглашения);

– расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1- 3 статьи 44, 1-3 статьи 47 Трудового кодекса (подпункт 31.3. пункта 31 Отраслевого соглашения).

В случае расторжения контракта по требованию работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий контракта по вине нанимателя, наниматель должен выплатить работнику за ухудшение его правового положения минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат. Работнику, достигшему пенсионного возраста (мужчина 60 лет, женщина – 55 лет) и имеющему право на полную пенсию, а также работнику, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии), указанная минимальная компенсация не выплачивается.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций” трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по следующим основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства):

– неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (подпункт 6.1 пункта 6);

- однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей (подпункт 6.2 пункта 6):
 - прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, 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;
 - нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;
 - иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами;
- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (подпункт 6.3 пункта 6);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (подпункт 6.4 пункта 6);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (подпункт 6.5 пункта 6);
- направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (подпункт 6.6 пункта 6);
- разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (подпункт 6.7 пункта 6);
- причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (подпункт 6.8 пункта 6);
- сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (подпункт 6.9 пункта 6);

– нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (подпункт 6.10 пункта 6);

– неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц (подпункт 6.11 пункта 6);

– незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц (подпункт 6.12 пункта 6);

– неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений (подпункт 6.13 пункта 6);

– неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений (подпункт 6.14 пункта 6);

– нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (подпункт 6.15 пункта 6);

– несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой (подпункт 6.16 пункта 6);

– разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты (подпункт 6.17 пункта 6);

– грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей (подпункт 6.18 пункта 6);

– совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе (подпункт 6.19 пункта 6);

– лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени (подпункт 6.20 пункта 6);

– представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности (подпункт 6.21 пункта 6);

– непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений (подпункт 6.22 пункта 6);

– наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости (подпункт 6.23 пункта 6);

– виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы) (подпункт 6.24 пункта 6).

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет (пункт 7).

Действия организационных структур
отраслевого профсоюза по защите
интересов работников – членов профсоюза
при заключении с ними контрактов

Статья 10 Закона Республики Беларусь “О профессиональных союзах” предусматривает защиту профсоюзами трудовых прав граждан – членов отраслевого профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов).

При переводе работника – члена отраслевого профсоюза на контракт правовая инспекция труда, руководители организационных структур, уполномоченные представители отраслевого профсоюза должны:

1) установить, имеются ли обоснованные производственные, организационные или экономические причины для такого перевода.

В случае отсутствия таковых потребовать от нанимателя письменного обоснования заключения контракта с работником или отказа от намерения заключить контракт;

2) убедиться, что с письменным уведомлением о переводе на контракт работнику выдан на руки и заполненный проект контракта;

3) оказать консультативную помощь работнику в изучении условий контракта. В случае несоответствия контракта законодательству Республики Беларусь о труде, коллективному договору (соглашению) потребовать от нанимателя в интересах работника – члена отраслевого профсоюза изменения соответствующих условий контракта;

4) при отсутствии обоснованных производственных, организационных или экономических причин для перевода на контракт рекомендовать работнику не давать согласия на заключение с ним контракта и незамедлительно обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС). Решение КТС в соответствии с частью второй статьи 238 Трудового кодекса имеет обязательную силу (профсоюз должен способствовать образованию в организации КТС, как обязательного, в соответствии с частью первой статьи 236 Трудового кодекса, первичного органа по рассмотрению трудовых споров). КТС должна рассмотреть заявление в десятидневный срок;

5) если КТС вынесла решение не в пользу работника, и он был уволен по истечении месячного срока уведомления по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, профсоюзный орган обязан организовать работу по защите интересов уволенного работника в судебном порядке.

Деятельная защита отраслевым профсоюзом прав работника на этапе, предворяющем заключение контракта, позволит избежать часто возникающей на практике ситуации, когда при заключении контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда в них не закладываются вовсе либо указываются формально, в минимальном размере (например, дополнительный отпуск продолжительностью 1 день и повышение тарифной ставки на 1 процент).

Будучи уволенным, по истечении срока контракта, причем без выплаты какой-либо компенсации, бывший работник обращается в суд, который отказывает ему в принятии (удовлетворении) иска, ссылаясь на то, что контракт был им добровольно подписан именно на таких условиях.

Отсюда подтвержденный практикой вывод: у работника больше шансов оспорить производимое с нарушением законодательства Республики Беларусь о труде заключение с ним контракта, чем добиться признания недействительности контракта по истечении его срока.

Защита интересов членов профсоюза через коллективный договор (соглашение)

С целью защиты работников – членов отраслевого профсоюза, работающих по контрактной форме найма в коллективные договоры, соглашения необходимо включать нормы, Генерального, Отраслевого, соответствующих местных соглашений, предусматривающие защиту интересов этой категории работников, а также дополнительные более высокие по сравнению с указанными выше соглашениями гарантии.

ПАМЯТКА

по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде при заключении продлении (заключении новых) расторжении контрактов с работниками – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки организаций системы Министерства образования Республики Беларусь

(в помощь руководителям организационных структур, правовым (главным правовым) инспекторам труда, уполномоченным представителям Белорусского профессионального союза работников образования и науки)

Документы для изучения	Содержание контроля	Законодательная база
1	2	3
1. Письменные уведомления, выданные нанимателем работникам, с предложением заключить, продлить, заключить новые контракты	1. Предупреждены ли работники (каждый персонально) в письменном виде в установленный законодательством срок: 1.1. о переводе их на контрактную форму найма, если ранее с ними были заключены трудовые договоры на неопределенный срок; 1.2. о продлении (заключении новых) контрактов.	Подпункт 3.2 пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476 (далее – Положение, СМ РБ соответственно), Подпункты 31.7, 31.15, 31.18 пункта 31 Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013 – 2016 гг. (далее – Отраслевое соглашение, МО соответственно)
	2. Указано ли в уведомлениях обоснование перевода работников на контрактную форму найма в связи с производственными, организационными и экономическими причинами.	Подпункт 3.2 пункта 3 Положения Подпункт 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения
	3. Вручаются ли работникам в день предупреждения о заключении контракта заполненный проект контракта.	Подпункт 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения

2. Контракты	4. Составлены ли контракты работников в 2-х экземплярах, есть ли необходимые реквизиты (печать, подписи нанимателя и работника, заполнены ли графы контракта, включены ли в него положения предусмотренные Декретом № 29, Положением, Примерной формой контракта нанимателя с работником.	Декрет Президента Республики Беларусь “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” 26.07.1999 № 29 (далее – Декрет № 29) Примерная форма контракта нанимателя с работником, утвержденная постановлением СМ РБ 02.08.1999 № 1180 (далее – Примерная форма контракта), Положение
	5. Включены ли в контракты работников дополнительные меры материального стимулирования труда: 5.1. предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; 5.2. повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).	Подпункт 2.5. пункта 2 Декрета № 29
	6. Заключают ли контракты с работниками, которые успешно, добросовестно исполняют должностные обязанности, не допускают нарушений трудовой, исполнительской дисциплины, имеют длительный стаж работы по специальности (в отрасли) на срок от 3-х до 5 лет.	Подпункт 31.13 пункта 31 Отраслевого соглашения
	7. Заключают ли контракты с работниками, которые успешно, добросовестно исполняют должностные обязанности, не допускают нарушений трудовой, исполнительской дисциплины, имеют высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую или первую категорию) на 5 лет.	Подпункт 31.14 пункта 31 Отраслевого соглашения

	8. Продлевают, заключают ли контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет), которые добросовестно работают, не допускают нарушений трудовой, исполнительской дисциплины, с их согласия на срок не менее чем до достижения общеустановленного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию.	Подпункт 31.11 пункта 31 Отраслевого соглашения
	9. Заключают ли контракты с одинокими женщинами, разведенными и вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери на максимальный срок.	Подпункт 31.17 пункта 310 Отраслевого соглашения
	10. Продлевают ли контракты работникам с их согласия в случаях истечения срока действия контрактов в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенка возраста трех лет.	Часть вторая пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь 12.04.2000 № 180 “О порядке применения Декрета Президента РБ от 26 июля 1999 № 29” (далее – Указ № 180) Подпункт 31.9 пункта 31 Отраслевого соглашения
	11. Продлевают, заключают ли контракты в пределах максимального срока действия с работниками, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в том числе, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет до достижения ребенком возраста пяти лет.	Часть четвертая пункта 2 Указа № 180 Подпункт 31.10 пункта 31 Отраслевого соглашения
	12. Заключают ли контракты с молодыми специалистами без их письменного согласия.	Пункт 31.16 пункта 31 Отраслевого соглашения
	13. Есть ли случаи отказа нанимателем работнику, по его письменному заявлению, в продлении контракта в рамках его максимального срока действия в период временной нетрудоспособности работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.	Подпункт 31.19 пункта 31 Отраслевого соглашения

	14. Есть ли случаи отказа нанимателем работнику, который не имеет нарушений трудовой дисциплины, дать ему письменный ответ о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта.	Подпункт 31.20 пункта 31 Отраслевого соглашения
	15. Есть ли случаи отказа нанимателем работнику в его просьбе досрочно расторгнуть контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы.	Часть вторая подпункта 31.25 пункта 31 Отраслевого соглашения
	16. Участвует ли представитель профсоюзной организации в обсуждении содержания, заключении, продлении контрактов, работников (формы этого участия).	Подпункт 31.12 пункта 31 Отраслевого соглашения
	17. Уведомляется ли соответствующий профсоюзный комитет о досрочном расторжении контракта с работником по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета.	Подпункт 31.1 пункта 31 Отраслевого соглашения
	18. Есть ли случаи не уведомления нанимателем и работником друг друга за один месяц до окончания срока контракта о своем намерении не продлевать контракт на новый срок (не заключать новый).	Подпункт 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения
	19. Если случаи продления контрактов с работниками на срок менее года без их письменного согласия.	Подпункт 1.1 пункта 1 Указа № 180
	20. Есть ли случаи перевода на контрактную форму найма работников, которые избраны в состав профсоюзных органов во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.	Часть первая подпункт 45.13 пункта 45 Отраслевого соглашения
	21. Есть ли случаи досрочного расторжения контракта по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения по вине нанимателя условий контракта (производились ли выплаты работнику нанимателем).	Подпункт 14.2 пункта 14 Положения

	22. Есть ли случаи досрочного расторжения контракта по требованию нанимателя по дополнительным основаниям подпункт 2.10 пункта 2 Декрета № 29 (обосновано или нет).	Подпункт 2.10 пункта 2 Декрета № 29
3. Приказы о приеме на работу на основании заключения контрактов, продлении, заключении новых, расторжении контрактов, о переводе работников на контрактную форму найма	23. Указаны ли в приказах фамилии, имена, отчества работников полностью, наименование должности, срок действия контракта, есть ли в основании приказа ссылка на контракт, ознакомились ли работники в письменном виде с приказами о приеме на работу, продлении, заключении новых контрактов.	Статья 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс)
4. Генеральное, Отраслевое, местные соглашения, коллективные договоры организаций системы МО	24. Соблюдают ли наниматели гарантии, установленные генеральным, отраслевым, местными соглашениями, коллективными договорами организаций образования, работникам, переведенным на контрактную форму найма. 25. Соответствует ли местные соглашения, коллективные договоры организаций образования Отраслевому соглашению в части закрепления его положений о контрактной форме найма.	Статья 362 Трудового кодекса
6. Трудовые книжки работников	26. Внесены ли в трудовые книжки работников записи о приеме на работу на основании заключения контракта, переводе на контрактную форму найма.	Пункт 9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 16.06.2014 № 40
7. Личные дела работников	27. Есть в личном деле каждого работника выписки из приказов о приеме на работу на основании заключения контракта, переводе на контрактную форму найма.	Пункт 6 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при СМ РБ 26.03.2004 № 2

В соответствии с подпунктом 1.2.2 пункта 1.2 Указа Президента Республики Беларусь 06.05.2010 № 240 общественный контроль осуществляется профсоюзами в форме проведения проверок и мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг), участия в работе коллегиальных органов, комиссий и иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанных с проведением проверок.

В соответствии с пунктом 5 Положения о правовой инспекции труда отраслевого профсоюза, утвержденного постановлением президиума Центрального комитета 24.03.2015 № правовая инспекция труда отраслевого профсоюза осуществляет общественный контроль в формах:

проверки – совокупность мероприятий, проводимых отраслевым профсоюзом по итогам которых оценивается соответствие требованиям законодательства, коллективного договора (соглашения) осуществляемой контролируруемыми субъектами деятельности по обеспечению трудовых и социально-экономических прав и законных интересов граждан, действий (бездействия) должностных лиц и иных работников контролируемых субъектов;

мониторинга – мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан;

участия в работе коллегиальных органов, комиссий;

иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями).

Руководители и представители отраслевого профсоюза, его организационных структур осуществляют общественный контроль в виде мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг), участия в работе коллегиальных органов, комиссий и иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанных с проведением проверок.

По итогам проведенного мониторинга руководители и представители отраслевого профсоюза имеют право выдавать контролируемым субъектам рекомендации по устранению установленных нарушений актов законодательства, коллективного договора (соглашения).

В соответствии с пунктом 23 Положения о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организаци-

онными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь 06.05.2010 № 240 по результатам проверки, в ходе которой выявлены нарушения актов законодательства или факты неисполнения коллективного договора (соглашения), проверяющим составляется представление.

По итогам мониторинга в ходе, которого выявлены нарушения актов законодательства или факты неисполнения коллективного договора (соглашения), выдается рекомендация в двух экземплярах.

Результаты проверки (мониторинга), в ходе которых не выявлено нарушений актов законодательства или коллективного договора (соглашения), оформляются справкой.

Представление, (рекомендации, справка) оформляется в двух экземплярах.

ОБРАЗЕЦ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

г. Минск

«__» _____ 201_ г.

В соответствии с Положением о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь 06.05.2010 № 240 “Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами” правовым (главным правовым) инспектором труда (наименование организационной структуры) правовой инспекции труда Белорусского профессионального союза работников образования и науки (имя, отчество, фамилия), действующим на основании удостоверения № __, выданного дата Федерацией профсоюзов Беларуси в соответствии с пунктом №__ Плана проведения проверок главными правовыми (правовыми) инспекторами труда правовой инспекции труда отраслевого профсоюза соблюдения контролируруемыми субъектами законодательства о труде в первом (втором) полугодии 201_ года дата __ проведена плановая проверка по вопросам соблюдения законодательства о труде, развития социального партнерства, организации коллективно–договорной работы в _____ наименование учреждения образования.

Предлагаем устранить следующие нарушения:

№	Содержание выявленных нарушений с указанием нарушенных норм законодательства, коллективного договора (соглашения) и предложений по их устранению	Сроки устранения
1.	В нарушение подпункта 3.2. пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (далее – Положение), утв. пост. СМ РБ от 25.09.1999 № 1476, подпунктов 31.7, 31.15, 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013-2016 гг. (далее – Отраслевое соглашение) работников не предупреждают за месяц в письменном виде о переводе их на контрактную форму найма, о продлении, заключении новых контрактов.	С момента получения

2.	В нарушение подпункта 3.2. пункта 3 Положения, подпункта 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения в уведомлениях нанимателя о переводе работников на контрактную форму найма не указаны обоснованные производственные, организационные и экономические причины этого перевода.	С момента получения
3.	В нарушение подпункта 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения работникам в день предупреждения о переводе на контрактную форму найма, продлении, заключении новых контрактов не вручается заполненный проект контракта.	С момента получения
4.	В нарушение пунктов 6, 7, 8, 9, 10 Положения наниматель заключает контракты с работниками в одном экземпляре, контракты на руки работникам не выдаются, в некоторых контрактах отсутствуют подписи нанимателя и работника, печати, не все графы контрактов заполнены.	С момента получения
5.	В нарушение подпункта 2.5. пункта 2. Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29) в контракты, заключенные с работниками, не включены меры дополнительного материального стимулирования труда: - предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; - повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).	С момента получения
6.	В нарушение подпунктов 31.13, 32.14 пункта 31 Отраслевого соглашения с работниками, добросовестно работающими, не имеющими нарушений трудовой дисциплины, имеющими длительный стаж работы, высокий профессиональный уровень заключают контракты на один год.	С момента получения
7.	В нарушение подпункта 31.11 пункта 31 Отраслевого соглашения с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет) контракты не заключаются до достижения общеустановленного возраста и получения права на полную пенсию.	С момента получения
8.	В нарушение подпункта 31.17 пункта 31 Отраслевого соглашения не заключаются контракты с одинокими женщинами, разведенными и вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери на максимальный срок.	С момента получения
9.	В нарушение части второй пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь 12.04.2000 № 180 “О порядке применения Декрета Президента РБ от 26 июля 1999 № 29” (далее – Указ № 180), подпункта 31.9 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи не продления контрактов с работниками, срок действия контрактов которых истек в период беременности, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.	С момента получения

10.	В нарушение части четвертой пункта 2 Указа № 180, подпункта 31.10 пункта 31 Отраслевого соглашения не продлеваются по просьбе работников контракты до достижения ребенком возраста пяти лет.	С момента получения
11.	В нарушение подпункта 31.16 пункта 31 Отраслевого соглашения без письменного согласия заключаются контракты с молодыми специалистами.	С момента получения
12.	В нарушение подпункта 31.19 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа работникам в продлении контрактов в период временной нетрудоспособности.	С момента получения
13.	В нарушение подпункта 31.20 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа нанимателем работнику по его обращению дать письменный ответ о причине не продления (не заключение нового) контракта.	С момента получения
14.	В нарушение части второй подпункта 31.25 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа в досрочном расторжении контракта при наличии обстоятельств значительно затрудняющих продолжение работы.	С момента получения
15.	В нарушение подпункта 31.12 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи не участия представителя отраслевого профсоюза в заключение контрактов с работниками.	С момента получения
16.	В нарушение подпункта 31.1 пункта 31 Отраслевого соглашения не всегда уведомляется нанимателем профсоюзный комитет о досрочном расторжении контрактов с работниками по основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10. пункта 2 Декрета № 29.	С момента получения
17.	В нарушение подпункта 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения наниматель не уведомляет в письменном виде за один месяц работника (работников) о намерении не продлевать (не заключать новые) контракты.	С момента получения
18.	В нарушение подпункта 1.1. пункта 1 Указа № 180 имеются случаи заключения контрактов с работниками менее чем на один год без их письменного согласия.	С момента получения
19.	В нарушение подпункта 45.13 пункта 45 Отраслевого соглашения имеются случаи перевода на контрактную форму найма работников, которые избраны в состав профсоюзных органов во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.	С момента получения
20.	В нарушение статьи 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) работников не всегда знакомят с приказами о приеме на работу на основании заключения (продления, заключения нового) контракта.	С момента получения
21.	В нарушение статьи 362 Трудового кодекса, пункта 5 Отраслевого соглашения в местных соглашениях, коллективных договорах отсутствуют нормы, закрепленные в Отраслевом соглашении, в части установления гарантий работникам, переведенных на контрактную форму найма (перечислить какие).	С момента получения

22.	В нарушение пункта 9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 16.06.2014 № 40 в некоторые трудовые книжки работников не внесены записи о приеме на работу на основании заключения контрактов.	С момента получения
23.	В нарушение пункта 6 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при СМ РБ 26.03.2004 № 2 в личных делах работников (работника) отсутствуют выписки из приказов о приеме на работу на основании заключения контракта, перевода на контрактную форму найма.	С момента получения

С целью принятия мер по недопущению в дальнейшем подобных и иных нарушений законодательства Республики Беларусь предлагаем обсудить настоящую рекомендацию на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.

Об устранении нарушений в срок до «__» _____ 20__ г. прошу информировать _____
(указать кого информировать)

по адресу: _____

(правовой (главный правовой) инспектор _____ (подпись) _____ / (фамилия, инициалы) /
труда с указанием принадлежности _____
правовой инспекции)

Представление получил _____

(полное наименование контролируемого субъекта)

РЕКОМЕНДАЦИЯ

по устранению установленных нарушений актов законодательства,
коллективного договора (соглашения)

«__» _____ 20__ г.

(место составления рекомендации)

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240
«Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»

(статус инспектора труда, т.е. правовой или главный правовой, уполномоченный представитель профсоюза)

правовой инспекции труда _____

(принадлежность правовой инспекции труда)

(Ф.И.О.)

действующим на основании удостоверения № _____, выданного
«__» _____ г., Федерацией профсоюзов Беларуси изучено
соблюдение актов законодательства, выполнение условий коллективного
договора (соглашения) в _____

(полное наименование контролируемого субъекта)

Изучены следующие вопросы:

Изучены (выборочно) следующие вопросы: содержания коллективного договора, соотношение его с Отраслевым соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013-2016 гг.; согласования с профсоюзом локальных нормативных правовых актов по вопросам трудовых правоотношений; соблюдения законодательства о труде, условий Отраслевого соглашения при заключении, продлении, расторжении контрактов с работниками; соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий на работников; ведения кадровой документации: приказы, карточки по учету формы Т-2, личные дела, трудовые книжки, работников первичной профсоюзной организации, КТС и другим.

Рекомендуем устранить следующие нарушения:

№	Содержание выявленных нарушений с указанием нарушенных норм законодательства, коллективного договора (соглашения) и рекомендации по их устранению	Сроки устранения
1.	В нарушение подпункта 3.2. пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (далее – Положение), утв. пост. СМ РБ от 25.09.1999 № 1476, подпунктов 31.7, 31.15, 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013-2016 гг. (далее – Отраслевое соглашение) работников не предупреждают за месяц в письменном виде о переводе их на контрактную форму найма, о продлении, заключении новых контрактов.	С момента получения
2.	В нарушение подпункта 3.2. пункта 3 Положения, подпункта 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения в уведомлениях нанимателя о переводе работников на контрактную форму найма не указаны обоснованные производственные, организационные и экономические причины этого перевода.	С момента получения
3.	В нарушение подпункта 31.7 пункта 31 Отраслевого соглашения работникам в день предупреждения о переводе на контрактную форму найма, продлении, заключении новых контрактов не вручается заполненный проект контракта.	С момента получения
4.	В нарушение пунктов 6, 7, 8, 9, 10 Положения наниматель заключает контракты с работниками в одном экземпляре, контракты на руки работникам не выдаются, в некоторых контрактах отсутствуют подписи нанимателя и работника, печати, не все графы контрактов заполнены.	С момента получения
5.	В нарушение подпункта 2.5. пункта 2. Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29) в контракты, заключенные с работниками, не включены меры дополнительного материального стимулирования труда: - предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; - повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).	С момента получения

6.	В нарушение подпунктов 31.13, 32.14 пункта 31 Отраслевого соглашения с работниками, добросовестно работающими, не имеющими нарушений трудовой дисциплины, имеющими длительный стаж работы, высокий профессиональный уровень заключают контракты на один год.	С момента получения
7.	В нарушение подпункта 31.11 пункта 31 Отраслевого соглашения с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет) контракты не заключаются до достижения общеустановленного возраста и получения права на полную пенсию.	С момента получения
8.	В нарушение подпункта 31.17 пункта 31 Отраслевого соглашения не заключаются контракты с одинокими женщинами, разведенными и вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери на максимальный срок.	С момента получения
9.	В нарушение части второй пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь 12.04.2000 № 180 “О порядке применения Декрета Президента РБ от 26 июля 1999 № 29” (далее – Указ № 180), подпункта 31.9 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи не продления контрактов с работниками, срок действия контрактов которых истек в период беременности, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.	С момента получения
10.	В нарушение части четвертой пункта 2 Указа № 180, подпункта 31.10 пункта 31 Отраслевого соглашения не продлеваются по просьбе работников контракты до достижения ребенком возраста пяти лет.	С момента получения
11.	В нарушение подпункта 31.16 пункта 31 Отраслевого соглашения без письменного согласия заключаются контракты с молодыми специалистами.	С момента получения
12.	В нарушение подпункта 31.19 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа работникам в продлении контрактов в период временной нетрудоспособности.	С момента получения
13.	В нарушение подпункта 31.20 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа нанимателем работнику по его обращению дать письменный ответ о причине не продления (не заключение нового) контракта.	С момента получения
14.	В нарушение части второй подпункта 31.25 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи отказа в досрочном расторжении контракта при наличии обстоятельств значительно затрудняющих продолжение работы.	С момента получения

15.	В нарушение подпункта 31.12 пункта 31 Отраслевого соглашения имеются случаи не участия представителя отраслевого профсоюза в заключение контрактов с работниками.	С момента получения
16.	В нарушение подпункта 31.1 пункта 31 Отраслевого соглашения не всегда уведомляется нанимателем профсоюзный комитет о досрочном расторжении контрактов с работниками по основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10. пункта 2 Декрета № 29.	С момента получения
17.	В нарушение подпункта 31.18 пункта 31 Отраслевого соглашения наниматель не уведомляет в письменном виде за один месяц работника (работников) о намерении не продлевать (не заключать новые) контракты.	С момента получения
18.	В нарушение подпункта 1.1. пункта 1 Указа № 180 имеются случаи заключения контрактов с работниками менее чем на один год без их письменного согласия.	С момента получения
19.	В нарушение подпункта 45.13 пункта 45 Отраслевого соглашения имеются случаи перевода на контрактную форму найма работников, которые избраны в состав профсоюзных органов во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.	С момента получения
20.	В нарушение статьи 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) работников не всегда знакомят с приказами о приеме на работу на основании заключения (продления, заключения нового) контракта.	С момента получения
21.	В нарушение статьи 362 Трудового кодекса, пункта 5 Отраслевого соглашения в местных соглашениях, коллективных договорах отсутствуют нормы, закрепленные в Отраслевом соглашении, в части установления гарантий работникам, переведенных на контрактную форму найма (перечислить какие).	С момента получения
22.	В нарушение пункта 9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 16.06.2014 № 40 в некоторые трудовые книжки работников не внесены записи о приеме на работу на основании заключения контрактов.	С момента получения

23.	В нарушение пункта 6 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при СМ РБ 26.03.2004 № 2 в личных делах работников (работника) отсутствуют выписки из приказов о приеме на работу на основании заключения контракта, перевода на контрактную форму найма.	С момента получения
-----	--	---------------------

С целью принятия мер по недопущению в дальнейшем подобных и иных нарушений законодательства Республики Беларусь предлагаем обсудить настоящую рекомендацию на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.

Об устранении нарушений в срок до «__» _____ 20__ г. прошу информировать _____
(указать кого информировать)

по адресу: _____

_____/_____/_____
(правовой (главный правовой) инспектор (подпись) (фамилия, инициалы)
труда с указанием принадлежности
правовой инспекции)

Рекомендацию получил _____

СПИСОК нормативных правовых актов (документов) по регулированию контрактной формы найма

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 № 145; Декретов Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 № 10, от 30.08.2002 № 22, от 02.04.2007 № 2, от 30.12.2007 № 10, от 28.05.2008 № 9, от 13.02.2012 № 1

2. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29.

Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 № 180 в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 N 392, от 02.06.2006 N 369, от 31.03.2010 № 164

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций.

Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014. № 5

4. О некоторых мерах по защите граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам.

Указ президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 № 314 в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 13.02.2007 N 78, от 01.03.2007 N 116, от 25.06.2009 N 336, от 14.04.2014 N 165

5. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 № 1476 в ред. постановлений Совмина от 06.01.2000 №; 19, от 28.02.2002 № 287, от 25.08.2004 № 1012, от 26.10.2004 № 1341, от 28.02.2005 № 221, от 31.10.2005 № 1201, от 24.07.2006 № 933, от 10.12.2007 № 1710, от 24.05.2010 № 771, от 19.01.2012 № 58, от 04.06.2014 № 540

6. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя к работникам.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 № 1180 в ред. постановлений Совмина от 06.01.2000 № 19, от

01.06.2000 № 787, от 28.02.2002 № 287, от 25.04.2002 № 532, от 25.08.2004 № 1012, от 28.02.2005 № 221, от 31.10.2005 № 1201 от 10.12.2007 № 1710, от 24.05.2010 № 771, от 09.07.2011 № 936 от 19.01.2012 № 58, от 30.05.2013 № 432, от 04.06.2014 № 540

7. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь.

Постановление Совета министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 № 1271 в ред. постановлений Совмина от 25.08.2004 № 1012, от 26.10.2004 № 1341, от 28.02.2005 № 221, от 31.10.2005 № 1201, от 24.07.2006 № 933, от 10.12.2007 № 1710, от 10.10.2008 № 1499, от 24.05.2010 № 771, от 29.07.2010 № 1128, от 09.07.2011 № 936, от 05.12.2011 № 1651, от 19.03.2012 № 242, от 04.06.2014 № 540

8. Об утверждении примерной формы контракта с руководителем государственной организации и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 июня 2007 № 87 в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 29.08.2007 № 108, от 22.10.2007 № 131, от 11.08.2008 № 120, от 25.06.2010 № 86, от 16.08.2013 № 85, от 16.06.2014 № 39

9. Об утверждении Примерной формы контракта с научными работниками.

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 15 июля 1997 г. № 64 в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 08.07.1998 № 62, от 01.09.1999 № 111, от 28.03.2002 № 42, от 24.06.2004 № 73, от 01.11.2005 № 146, от 31.05.2010 № 70, от 15.05.2013 № 40

10. О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 № 1842 в ред. постановлений Совмина от 15.03.1999 № 363, от 23.12.1999 № 1986, от 05.06.2001 № 839, от 28.02.2002 № 287, от 15.07.2002 № 949, от 17.11.2004 № 1458, от 04.02.2005 № 120, от 12.07.2012 № 642, от 03.05.2014 № 424

11. Об установлении Примерной формы контракта с педагогическими работниками (включая руководителей структурных подразделений) и другими специалистами учреждений образования, работающих в зонах с правом ан отселение и последующего отселения, и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов.

Постановление Министерства образования Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 мая 2010 г. N 57/69 в ред. постановлений Минобразования, Минтруда и соцзащиты от 27.06.2011 N 45/53, от 28.05.2013 N 28/46, от 16.06.2014 N 77/46

12. Об утверждении Положения о контрактной форме найма на работу педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры и искусства (включая руководителей), специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС.

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23 декабря 1998 № 107 в ред. постановлений Минтруда от 07.05.1999 № 54, от 08.11.1999 № 145, Минтруда и соцзащиты от 28.03.2002 № 41, от 24.06.2004 № 74, от 29.10.2004 № 117, от 03.03.2005 № 23, от 01.11.2005 № 146, от 28.07.2006 № 83, от 31.05.2010 № 71, от 16.06.2014 № 42

13. Порядок внесения представлений о расторжении контрактов с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений.

Порядок Министерства финансов Республики Беларусь от 1 февраля 1995 г. № 7

14. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде.

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 25.09.2003 N 11, от 26.06.2008 № 5, от 28.06.2012 № 5

15. О соответствии Конституции Республики Беларусь норм Кодекса законов о труде, предусматривающих возможность расторжения трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста.

Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 23 сентября 1994 г. № 3-1/94

16. О конституционности статьи 21 Закона Республики Беларусь “Об основах службы в государственном аппарате” и пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде”.

Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № P-127/2001

17. О минимальных компенсациях за ухудшение правового положения работников.

Решение Конституционного суда Республики Беларусь от 13 ноября 2001 г.

18. Генеральное, отраслевое, местные (областные, районные, городские) соглашения, коллективные договоры.

19. Рекомендации правовым (главным правовым) инспекторам труда, руководителям организационных структур, уполномоченным представителям Белорусского профессионального союза работников образования и науки по соблюдению прав и законных интересов работников – членов профсоюза, переведенных (работающих) на контрактной форме найма

20. Памятка по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде при заключении, продлении, заключении новых, расторжении контрактов с работниками – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки организаций системы Министерства Республики Беларусь.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ	
Кантракт — не пуга, а крыніца дадатковых гарантый, або Як можна павысіць сацыяльны дабрабыт педагогаў	4
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ	
Рекомендации правовым (главным правовым) инспекторам труда, руководителям организационных структур, уполномоченным представителям Белорусского профессионального союза работников образования и науки по соблюдению прав и законных интересов работников – членов профсоюза, переведенных (работающих) на контрактную форму найма	7
Памятка по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде при заключении продлении (заключении новых) расторжении контрактов с работниками – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки организаций системы Министерства образования Республики Беларусь	23
Образец представления	30
Образец Рекомендации по устранению установленных нарушений актов законодательства, коллективного договора (соглашения)	34
Список нормативных правовых актов (документов) по регулированию контрактной формы найма	39

Издается для служебного пользования
Не для продажи.

СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ,

регламентирующих деятельность Белорусского профессионального союза работников образования и науки по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде при заключении, продлении и расторжении контрактов с работниками организаций системы Министерства образования Республики Беларусь

Ответственный за выпуск Р.О.Дапиро
Верстка и дизайн обложки А.И.Наумова

Подписано в печать 24.03.2015. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 2,6. Уч.-изд. 3,25. Тираж 826 экз. Заказ 418.

Унитарное предприятие «Издательский Дом «Проф-Пресс».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/186 от 17.02.2014 г.
Пр. Победителей, 21, 220126, г. Минск. Тел. (017)203-45-46.

Унитарное предприятие «Типография ФПБ».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 2/18 от 26.11.2013.
Пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск. Тел. (017) 327-03-00