

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ  
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*Ю.В. Гордейчук, 2 курс*

*Научный руководитель – Т.В. Северцова, старший преподаватель  
Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Актуальность изучения выбранной темы обуславливается тем, что контракт имеет исключительное теоретическое и практическое значение. Практическое значение контракта состоит в том, что именно на его основании возникают трудовые отношения с лицами, работающими по найму. В то же время, несмотря на известное внимание специалистов к трудовому праву и институту контракта, некоторые вопросы теории контракта, в том числе, и проблемы его заключения, до настоящего времени остаются малоисследованными.

Правовую основу по заключению контракта при приеме на работу составляют Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет №29), Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 N 1476 "Об утверждении Положения о порядке и условиях заключение контрактов нанимателей с работниками" и другие нормативные правовые акты. Названными нормативными правовыми актами определяется и алгоритм юридических действий по заключению контрактов.

Так при заключении контракта на основании Декрета № 29 следует иметь в виду, что контракт заключается при взаимном согласии сторон оформить трудовые отношения в такой форме. При решении вопроса о форме заключаемого трудового договора с работниками, поступающими на работу к данному нанимателю, работник имеет возможность выбирать, соглашаться или не соглашаться с такой формой трудового договора и с предложенными условиями будущих трудовых отношений с нанимателем. Если работник не согласен на заключение контракта, а наниматель настаивает именно на контрактной форме найма, работник вправе отказаться от трудовых отношений с данным нанимателем. Для нанимателя отказ поступающего на работу от заключения контракта может являться основанием для отказа в приеме на работу, причем такой отказ не будет являться необоснованным. Исключение составляют работники, перечисленные в ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). При их несогласии с заключением именно контракта наниматель не может отказать такому работнику в приеме на работу и обязан заключить обычный трудовой договор (если поступающее на работу лицо не относится к той категории работников, с которыми заключение контракта является обязательным).

Например, при решении вопроса о приеме на работу молодого специалиста, окончившего государственное высшее или среднее специальное учебное заведение и направленного в установленном порядке на работу к определенному нанимателю, при несогласии поступающего на работу на заключение контракта наниматель обязан заключить с ним обычный трудовой договор.

Контракт заключается на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Контракт подписывается сторонами [3, ст. 7].

Однако, как справедливо отмечает К. Томашевский наниматели могут принимать молодых специалистов, направленных к ним по распределению после окончания государственных учебных заведений, как по трудовому договору, так и по контракту. Контракт с молодыми специалистами целесообразно заключать на срок от двух до пяти лет, т.е. на срок времени распределения. В случае заключения контракта на срок менее двух лет (например, на год или полтора года) стороны лишены права прекратить трудовые отношения в связи с истечением его срока [6, с.81].

При заключении контракта работник обязан предъявить следующие документы, прием на работу без которых не допускается:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- 2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- 3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы.

Кроме того, ТК для отдельных категорий принимаемых на работу граждан предусмотрено обязательное представление дополнительных документов, таких, как:

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- направление на работу в счет брони – для работников, направляемых на работу в счет брони, установленной данной организации в соответствии с законодательством;
- заключение медико–реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья – для инвалидов;
- декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами [1, ст.26].

Перечень документов, обязательных к представлению, определяется в каждом конкретном случае и зависит от работы, на которую осуществляется прием, а также от статуса лица, принимаемого на работу [5, с. 110]. В то же время работник вправе представить нанимателю другие документы, не предусмотренные законодательными актами, но которые, по его мнению, с положительной стороны характеризуют его деловые качества и могут повлиять на принятие решения о приеме на работу или на срок заключения контракта (дипломы, свидетельства, сертификаты о курсах повышения квалификации, курсах переподготовки и т.п.) [5, с.109].

В соответствии с п.1 Декрета №29 и ст.18 ТК контракт заключается в письменной форме. В предварительной устной форме контракт заключён быть не может даже при фактическом допущении работника к выполнению трудовых обязанностей. Отношения между работником и нанимателем при фактическом допущении работника к работе, следует квалифицировать как возникшие на основании бессрочного трудового договора, поскольку сторонами не были в письменной форме согласованы срок трудового контракта и день начала его течения [4,с.10].

Заключение контракта при приёме на работу может осуществляться с условием предварительного испытания. По общему правилу такое условие является факультативным, но при его включении в контракт становится обязательным для исполнения. Предварительное испытание при приеме на работу оговаривается в качестве отдельного условия в тексте контракта. Отсутствие в контракте условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Контракт является основанием для издания приказа. Вступает контракт в силу со дня его подписания или указанного в нем срока. [3, ст. 9]

Таким образом, в работе были обозначены особенности и порядок заключения, сроки контракта с работником. Данные особенности требуют особого внимания, так как при несоблюдении их нарушается трудовое законодательство, влекущее собой определенные юридические последствия.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 08 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016;
2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29.// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016;
3. Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 года. №1476// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016;
4. Войтик, А.А., Томашевский, К.Л. Понятие, форма и содержание трудового контракта / Войтик А.А., Томашевский К.Л. / Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – №7(25). – с.1–95;
5. Гуцин И.В. (ред.) Трудовое право Республики Беларусь: Учеб. –метод. комплекс/ И. В. Гуцин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей; Под ред. И. В. Гуцина.—Гродно: ГрГУ, 2004. — 333 с;
6. Томашевский, Кирилл. Контрактная форма трудового найма: спорные вопросы / К. Томашевский / Юрист. – 2003. – №11(30). – с.81–83.