

## **Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты**

**Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» (далее – Закон)** в Трудовой кодекс имплементированы нормы законодательства, регулирующие контрактную форму найма.

Таким образом, в Трудовой кодекс включена новая глава 18<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты».

В основу главы 18<sup>1</sup> Трудового кодекса легли подходы, закрепленные в нормативных правовых актах, регулирующих контрактную форму найма работников, а именно:

Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29);

Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ № 180);

постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» (далее – постановлением № 1476).

Кроме того, учтены нормативные предписания Указа Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 г. № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения».

При этом отдельные нормы вышеуказанных нормативных правовых актов в Трудовом кодексе осовременены, в том числе, с учетом требований Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

В соответствии с Декретом № 5 специальные основания увольнения работников, с которыми заключены контракты, получили свое распространение и в отношении работников, работающих по иным видам трудовых договоров, и, в этой связи, перестали являться особенностью контрактной формы найма (в частности, основания увольнения работников, вопросы привлечения работников к материальной ответственности и т.п.).

Имплементация в Трудовом кодексе контрактной формы найма предусматривает определение термина «контракт», которое дано в статье 1 Трудового кодекса, а также особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте (включены в новую главу 18<sup>1</sup>).

В статье 261<sup>1</sup> Трудового кодекса определены случаи, когда с работником может заключаться контракт. В частности, контракт может заключаться по соглашению сторон:

- при приеме работника на работу;
- с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор (т.е. в период трудовых отношений).

При этом заключение контракта с работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок по инициативе нанимателя, отнесено к существенным условиям труда. В данном случае сохранена устоявшаяся практика применения пункта 1 Декрета № 29 и подпункта 3.2 пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (далее – Положение), утвержденного постановлением № 1476. В этой связи одновременно внесены изменения в статью 32 Трудового кодекса;

Иные случаи заключения контракта предусматриваются Трудовым кодексом и иными законодательными актами. *К примеру, по истечении максимального срока действия контракта, а также при переводе работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон (часть четвертая статьи 261<sup>3</sup> Трудового кодекса).*

Статья 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, определяющая содержание и условия контракта, включает нормы Декрета № 29 и Положения, утвержденного постановлением № 1476.

В целях исключения дублирования отдельных сведений и условий, признаваемых в качестве обязательных, которые должны содержаться как в контракте, как и в ином трудовом договоре, в абзаце первом части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса сделана оговорка о применении помимо положений статьи 19 Трудового кодекса условий, являющихся особенностью в отношении контрактов.

При этом отдельные условия актуализированы (исключены) с учетом имеющихся общеустановленных норм Трудового кодекса, правоприменительной практики, а также в связи с усилением требований к трудовой и исполнительской дисциплине, закрепленных Декретом № 5, действие которого распространяется на всех нанимателей и работников, вне зависимости от вида заключенного трудового договора.

Что касается обязательного условия контракта, предусмотренного абзацем третьим подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29, то оно изложено с учетом изменений, внесенных Декретом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь» (далее – Декрет № 1). Изменения предусматривают установление работникам, работающим по контракту, повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если

большой размер не предусмотрен законодательством, а работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии (далее – работники бюджетных организаций), - надбавки в размере не более 50 процентов оклада. Положения Декрета № 1 вступают в силу с 1 января 2020 года. С учетом этого в Трудовой кодекс включены нормы Декрета № 29 в редакции Декрета № 1.

В связи с тем, что законодательством не определены источники финансирования для установления дополнительной меры стимулирования при заключении контракта с работниками бюджетных организаций в виде надбавки, которая будет применяться с 1 января 2020 г., в Трудовом кодексе закрепляется, что для работников бюджетных организаций, размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год (часть вторая статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса).

Одновременно закрепляется норма о том, что уменьшение размера такой надбавки является изменением существенных условий труда и осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса.

В нормативных предписаниях статей 261<sup>3</sup>- 261<sup>5</sup> в целом сохранены подходы, предусмотренные Декретом № 29, Указом № 180 и Положением.

Вместе с тем претерпели изменение нормы в части продления контрактов с добросовестными работниками.

**Более подробная информация по данному вопросу размещена в разделе «Продление (заключение) контрактов с работниками».**

**Законом** скорректированы отдельные подходы к вопросу привлечения к материальной ответственности работников, работающих по контракту.

В частности, со вступлением **в силу Закона** степень материальной ответственности таких работников не будет зависеть от того, какой договор заключен с работником: трудовой договор или контракт. То есть условия привлечения к материальной ответственности будут едины для всех работников, - материальная ответственность работников, работающих по контракту, будет наступать в тех же случаях и при тех же условиях, что и у работников, с которыми заключены трудовые договоры, т.е. только за умышленное причинение имущественного вреда.

Данный вопрос урегулирован путем исключения из перечня сведений, которые должен содержать контракт специального условия о полной материальной ответственности (статья 261<sup>2</sup> Трудового кодекса).

Кроме того, в новой главе закрепляется единая для всех работников минимальная компенсация при досрочном расторжении контракта в связи

с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта - в размере трех среднемесячных заработков.

Данная минимальная компенсация не выплачивалась работникам, достигших общеустановленного пенсионного возраста и имеющих право на пенсию, а также работникам, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

Таким образом, **со вступлением в силу Закона**, право на данную компенсацию получают, в том числе, указанные категории работников.