Ольга РУБЦОВА, юрист

Согласно п. 1 Декрета Президента Рес-

публики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с последующими изменениями и дополнениями) (далее — Декрет № 29) контракт — это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

В настоящее время порядок заключения, изменения, продления и расторжения трудовых контрактов урегулирован также нормами Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29» (с последующими изменениями и дополнениями) (далее — Указ № 180), постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06. 2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (с последующими изменениями и дополнениями) (далее — Постановление № 4), постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с последующими изменениями и дополнениями).

По истечении 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 (п. 1¹ Указа № 180). На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Несоблюдение данного условия и последующее увольнение работника по истечении срока контракта могут быть признаны судом нарушением установленного порядка увольнения с работы. Такое нарушение не влечет восстановления на работе, но может являться основанием для вынесения судом решения о возмещении морального вреда (ст. 246 ТК), если такое требование будет заявлено (п. 12 Постановления № 4).

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (ч. 2 п. 1¹ Указа № 180). При этом контрактом, коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами может быть предусмотрен более продолжительный срок.

Образец уведомления нанимателем работника о продлении срока действия

трудового контракта

Унитарное предприятие «Омега» Бухгалтеру

(УП «Омега») Криворучко Е.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о продлении контракта

29.05.2015

г. Минск

Уважаемая Ева Александровна!

Руководство УП «Омега» настоящим предупреждает Вас о том, что нанимателем принято решение продлить трудовой контракт, заключенный с Вами 01.07.2014, сроком на один год (с 01.07.2015 по 30.06.2016).

В случае Вашего отказа от продления контракта на указанный срок контракт будет прекращен 30.06.2015 в связи с истечением срока его действия по п. 2 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если Вы согласны на продление контракта, Вам необходимо до 15.06.2015 подать в отдел кадров заявление о продлении контракта либо совершить собственноручную запись об этом на тексте настоящего уведомления.

В случае Вашего отказа от продления контракта Вам следует в тот же срок подать соответствующее заявление в отдел кадров либо совершить соответствующую запись об этом на тексте настоящего уведомления.

Директор Крачковский В.В.Крачковский

С предупреждением ознакомился лично

(вариант — предупреждение получил) Криворучко Е.А.Криворучко

29.05.2015

Отношение работника к предложению продлить контракт согласна

Е.А.Криворучко

03.06.2015

Образец приказа о продлении срока действия контракта

Унитарное предприятие «Омега»

(УП «Омега)

ПРИКАЗ

30.06.2015 № 50-к

г. Минск

О продлении срока действия

трудового контракта

ПРИКАЗЫВАЮ:

Продлить с КРИВОРУЧКО Евой Александровной, бухгалтером, трудовой контракт на 1 (один) год с 01.07.2015 по 30.06.2016 с окладом согласно штатному расписанию.

Основание: уведомление о продлении контракта от 29.05.2015.

Директор Крачковский В.В.Крачковский

Юрисконсульт

Матюхин Н.С. Матюхин

30.06.2015

С приказом ознакомлен Криворучко Е.А.Криворучко

Внесение в контракт условия о его продлении возможно следующими способами:

1) путем подписания дополнительного соглашения:

Дополнительное соглашение к контракту от 01.07.2014

№ б/н

30.06.2015 г. Минск

Унитарное предприятие «Омега» в лице директора Крачковского Венедикта Викторовича (далее — Наниматель), действующего на основании Устава, и гражданка Криворучко Ева Александровна (далее — Работник), пришли к соглашению о нижеследующем:

1. Изложить пункт 2 контракта в следующей редакции:

«2. Наниматель принимает Работника на должность бухгалтера по контракту сроком на 1 (один) год с 01.07.2015 по 30.06.2016».

2. В оставшейся части контракт остается без изменений.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью контракта от 01.07.2014 № б/н и вступает в силу с 01.07.2015.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, один хранится у Работника, другой — у Нанимателя.

Наниматель Работник

\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Крачковский \_\_\_\_\_Е.А.Криворучко

М.П.

2) путем проставления подписей сторон в конце контракта, если там предусмотрено соответствующее условие о его продлении. Такое оформление может выглядеть следующим образом:

Контракт продлен на 1 год с «01» июля 2015 г. по «30» июня 2016 г.

Наниматель Крачковский В.В. Крачковский Работник Криворучко Е.А.Криворучко

М.П.

Сроки, на которые заключается, продляется контракт

с некоторыми категориями работников

Для отдельных слабозащищенных категорий работников определяются иные сроки заключения контракта:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, — не менее чем до окончания указанных отпусков (абз. 2 ч. 1 п. 2 Указа № 180);

с работником предпенсионного возраста (женщины — 53 года, мужчины — 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, — не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту (абз. 3 ч. 1 п. 2 Указа № 180);

с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, — на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет (ч. 2 п. 2 Указа № 180). Если максимальный срок контракта с такими лицами истекает до достижения ребенком возраста 5 лет, наниматель обязан заключить новый контракт на срок до достижения ребенком 5-летнего возраста, но не менее чем на один год (абз. 2 п. 14 Постановления № 4);

с беременной женщиной, с которой уже заключен контракт, с ее согласия он продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон (ч. 4 п. 2 Указа № 180). При этом если с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) были заключены трудовые договоры на неопределенный срок, без их согласия контракты с ними не заключаются (ч. 3 п. 2 Указа № 180).

Заключение нового контракта

По истечении максимального 5-летнего срока действия контракта стороны могут заключить новый контракт. Для этого наниматель должен уведомить о своем решении работника не менее чем за месяц до истечения срока действия контракта (п. 11 Указа № 180). Одновременно с уведомлением наниматель должен предоставить работнику проект нового контракта для ознакомления. При этом указания в уведомлении, что контракт заключается на прежних условиях, полагаем, недостаточно. Это обусловлено тем, что работник будет подписывать уже другую письменную форму контракта, поэтому он должен быть ознакомлен с условиями, содержащимися именно в новом контракте.

Вместо контракта — трудовой договор на неопределенный срок

Наниматель вправе по окончании срока действия контракта с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у него не менее 5 лет, заключить с письменного согласия работника трудовой договор на неопределенный срок (ч. 4 п. 1¹ Указа № 180). При этом на реализацию указанного права не влияют форма найма работника (по контракту либо по трудовому договору) в течение этих 5 лет, а также срок действия контракта, который предшествует заключению бессрочного трудового договора.

Если наниматель намерен продолжить трудовые отношения с работником на условиях трудового договора на неопределенный срок, он обязан письменно уведомить работника об этом не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта (ч. 1 п. 1¹ Указа № 180).

В случае если работник отказывается от заключения трудового договора на неопределенный срок, по письменному соглашению между работником и нанимателем возможны следующие варианты:

контракт может быть продлен (в пределах максимального срока его действия).

может быть заключен новый контракт (на срок не менее одного года);

трудовые отношения прекращаются в связи с истечением срока контракта по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК.

Срок действия контракта свыше 5 лет

Если контракт заключен на срок свыше 5 лет, то по истечении указанного срока трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок (ч. 3 п. 11 Постановления № 4). Трудовые отношения необходимо оформить посредством подписания письменной формы трудового договора на неопределенный срок (ст. 18 ТК).

Если наниматель выразит желание заключить с работником контракт, то следует соблюсти полностью всю процедуру, предусмотренную п. 1 Декрета № 29, в частности уведомить работника не менее чем за месяц.

Если по истечении срока контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 39 ТК). Нанимателю и работнику следует подписать письменную форму трудового договора на неопределенный срок.

Заключение контракта, перевод работника на контракт, продление контракта сопровож-

даются изданием соответствующих приказов.

Заполнение трудовой книжки при приеме на работу по контракту, переводе на контракт

В соответствии с п. 11 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, в трудовую книжку не вносятся сведения о заключении срочных трудовых договоров (за исключением контрактов).