



Когда третий не лишний

Уже на протяжении семи лет наниматели пользуются правом заключения контрактов с работниками. В результате большая часть работников охвачена контрактной формой найма. Как не остаться с нанимателем один на один при заключении контракта? В чем может выражаться помощь профсоюза работнику, с которым заключается (перезаключается) или продлевается контракт? Полагаем, что нашей читательской аудитории будет небезынтересно узнать отношение профсоюзов к этим и иным, связанным с применением контрактной формы найма, вопросам.



Шаг за шагом

Коль скоро существование контрактов как особой разновидности срочных трудовых договоров, содержащей особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, сомнению не подлежит, функция профсоюзов в отношении контрактов видится в том, чтобы если не направить эти особенности на благо работника, то хотя бы оградить его от связанных с ними негативных моментов. Эта работа проводится на разных уровнях — от общереспубликанского нормативного регулирования до отстаивания соответствующих позиций в отношении каждого контракта.

Практика применения контрактной формы найма, результаты проводимых профсоюзами проверок и анализа связанных с контрактами индивидуальных трудовых споров подсказывают Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ) новые направления совершенствования законодательства о контрактах.

На протяжении ряда лет законодательство о контрактах вместо того чтобы вернуться лицом к работнику, лишь теряло первоначально обретенные нормы компенсационного характера. Так, были отменены минимальные компенсации за ухудшение правового положения работника, переведенного на контракт, с которым ранее заключался трудовой договор на неопределенный срок (в размере двухнедельного среднего заработка), и в случае прекращения контракта в связи с истечением срока его действия (в размере трех среднемесячных заработных плат). Размер же компенсации в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя снизился с шести до трех среднемесячных заработных плат. При этом работники, имеющие право на пенсию, лишиться такой компенсации вовсе. Профсоюзные лидеры того периода, занятые играми в политику, никак не реагировали на эти изменения законодательства.

В 2004 г. процесс заключения контрактов с работниками обрел широкий размах, что в условиях снижения правовых гарантий работникам и неготовности нанимателей и их кадровых служб к соблюдению установленной процедуры заключения контрактов



**Валерий Петрович
БУЛГАКОВ**

*Начальник главного правового
управления аппарата
Совета Федерации
профсоюзов Беларуси*

(своевременное уведомление о намерении заключить контракт, надлежащее обоснование данного изменения существенных условий труда, финансовое обеспечение дополнительных мер стимулирования труда и т. д.) обернулось многочисленными нарушениями законодательства и обращениями работников в профсоюзы, комиссии по трудовым спорам и суды. Обновленные профсоюзы, претендующие на возрождение доверия работников, не могли оставаться в стороне.

ФПБ удалось, пусть и не с первой попытки, привлечь внимание правительства к необходимости решения возникающих при применении контрактной формы найма проблем и довести до его сведения свои предложения по совершенствованию ее нормативного регу-



лирования. Во многом благодаря этому было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 октября 2004 г. № 1341 «О внесении дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов» (далее — постановление № 1341), которое дополнило соответствующими нормами Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, с научными работниками и с государственными служащими (утверждены соответственно постановлениями правительства от 25 сентября 1999 г. № 1476, от 16 июня 1997 г. № 718 и от 7 октября 2003 г. № 1271).

Наряду с обязательной нормой, предусматривающей обсуждение содержания контракта работника — члена профсоюза с участием представителя соответствующего профсоюза, постановление содержало ряд не присущих для нормативных правовых актов оговорок «как правило» или «может» в отношении сроков продления контракта с определенными категориями работников.

ФПБ сочла такой подход половинчатым и, в очередной раз проанализировав проблемные аспекты контрактной системы, обратилась к Главе государства с новыми предложениями, направленными на улучшение правового положения работников при использовании контрактной формы найма. Большинство из этих предложений было поддержано, результатом чего стало внесение Указом Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г. № 392 дополнения и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», устанавливающих:

4 минимальный годичный срок продления контракта, тогда как ранее по истечении срока контракта наниматель мог, ничего не нарушая, держать работника на коротком поводе краткосрочных трудовых отношений, сколько ему заблагорассудится;

4 обязательное письменное уведомление сторонами друг друга не позднее чем за две недели до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

4 гарантированное заключение контрактов на следующие сроки:

- 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 указанного отпуска;

- 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 и получения им права на пенсию по возрасту;

4 невозможность заключения контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов (ранее эта норма касалась только беременных женщин);

4 обязательность продления контракта с беременной женщиной с ее согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Возвращаясь к постановлению № 1341, следует выразить недоумение тем обстоятельством, что внесенные в соответствии с ним в упомянутые Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками рекомендательные нормы, в частности, об особенностях заключения (продления) контрактов с добросовестными дисциплинированными работниками, имеющими длительный стаж работы в организации, высокий профессиональный уровень и квалификацию, исключены из этих Положений постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2005 г. № 1201 со ссылкой на вышеупомянутый Указ Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г. № 392. Ведь мало того, что Указом № 392 не затронуты данные категории работников, содержание постановления № 1341, которое внесло их в Положения о порядке и условиях заключения контрактов, осталось неизменным.

Указом Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 369 «О внесении дополнения в Указ Президента Республики Бела-



рუსь от 12 апреля 2000 г. № 180» (далее — Указ № 369) законодательство, регулирующее применение контрактной формы найма, дополнено **нормой**, устанавливающей обязанность Нанимателя 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, продлить (либо заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

Этой нормой гарантировано продление трудовых отношений с указанными категориями работников в пределах максимального пятилетнего срока действия контракта. До издания данного Указа законодательством, как это отмечено **выше**, предусматривалась обязанность нанимателей сохранять трудовые отношения с такими работниками только на время их нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Первой обратила внимание на недостаточную правовую защищенность таких работников ФПБ, которая не стала мириться с тем, что мать малолетнего ребенка (отец ребенка вместо матери, опекун) могла быть уволена нанимателем в связи с истечением срока контракта сразу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.

По инициативе ФПБ в Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 гг. была внесена норма (подп. 49.13), предусматривающая включение в коллективные договоры положений об обязательности перезаключения **контрактов**, их продления в пределах максимального срока действия с указанными категориями работников на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 4 лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

Принимая участие в разработке Указа № 369, ФПБ дважды, со ссылкой на уже достигнутые в Генеральном соглашении договоренности и необходимость совершенствования демографической **политики**, предлагала увеличить срок продления (перезаключения) контракта до достижения ребенком возраста 5 лет (относительно предлагаемого в проекте

срока продления (перезаключения) контракта до достижения ребенком возраста 4 лет). В результате настойчивости ФПБ это предложение было поддержано и получило свое нормативное закрепление.

Заключая коллективный договор, не забывайте о контрактах

Помимо упомянутого подпункта 49.13, действующее Генеральное соглашение содержит еще **несколько рекомендаций** для включения в коллективные договоры и соглашения, *касающихся применения контрактной формы найма* (подп. 49.6-49.12, 49.19):

✓**повышение** тарифной ставки (должностного оклада) работников и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (ранее действовавшее Генеральное соглашение рекомендовало конкретные минимальные размеры дополнительных мер стимулирования, однако далеко не все наниматели оказались в состоянии следовать такой рекомендации);

✓**письменное** предупреждение работников о решении нанимателя по продолжению или прекращению с ними трудовых отношений не позднее чем за месяц до истечения срока действия контракта (как отмечено выше, законодательство гарантирует такое уведомление лишь за две недели, причем механизм такого обязательного предупреждения уже **был** отработан при реализации соответствующей нормы ранее действовавшего Генерального соглашения);

✓**предоставление** преимущественного права (при прочих равных условиях) на продление (перезаключение) с ними контрактов одиноким родителям, опекунам, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины (это новая норма, подсказанная практикой применения контрактной формы найма);

✓**заключение** (продление) контрактов с работниками, которым осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до **достижения** ими пенсионного возраста (установленный законодательством срок увеличен



на один год, как и в прежнем Генеральном соглашении);

✓**Одновременное** с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт вручение работнику проекта контракта (за месячный срок со дня такого уведомления работнику следует изучить и обсудить конкретные нормы контракта, а не принимать решение по документу, с содержанием которого он не ознакомлен);

✓**Продление** (перезаключение) контрактов в пределах максимального срока действия с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, — перезаключение на срок пять лет, если они не выразили своего согласия на продолжение трудовых отношений на меньший срок (выше указано на то, что данная норма пропала из Положений о порядке и условиях заключения контрактов);

✓**Продление** срока контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника, на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности, с согласия работника;

✓**Заключение** контрактов при переводе работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на контрактную форму найма на срок не менее срока их полномочий.

Учитывая, что Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров (ч. 2 ст. 362 Трудового кодекса Республики Беларусь), а содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (ч. 1 ст. 364 Трудового кодекса Республики Беларусь), соглашения и коллективные договоры могут включать (и обычно включают) как вышеперечисленные, так и иные дополнительные гарантии правовой и социальной защищенности работников, в отношении которых применяется контрактная форма найма.

Кроме того, именно в коллективном договоре, отражающем специфику деятельности и учитывающем реальные возможности каждой конкретной организации, подлежат рас-

крытию такие критерии, используемые при определении срока, на который заключается (продлевается) контракт с работником, как «длительный стаж работы в организации» или «высокий профессиональный уровень и квалификация».

Обсуждаем проект контракта вместе

В соответствии с частью второй статьи 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах», профсоюзам предоставлено право защищать права работников — членов профсоюза при заключении трудового договора (контракта). Указанное право должно реализовываться и в случаях повторного заключения или продления контракта.

Формой реализации данного права профсоюзов является обсуждение содержания контракта работника — члена профсоюза, что закреплено в соответствующих пунктах упомянутых Положений о порядке и условиях заключения контрактов нанимателями с работниками постановлением № 1341.

На практике применяются следующие способы такого участия:

❖ **обсуждение** условий контракта между работником и представителем профсоюза (например, председателем профсоюзного комитета) с целью выработки общей позиции и доведения ее до нанимателя;

❖ **представление** нанимателем проекта контракта в действующую у него профсоюзную организацию для его изучения и последующего визирования (с замечаниями или без таковых) представителем профсоюза с согласия работника;

❖ **создание** совместной комиссии для рассмотрения и согласования предлагаемых к заключению контрактов, формируемой из представителей нанимателя и профсоюза.

Последний из приведенных вариантов рекомендован ФПБ в качестве наиболее предпочтительного, причем как для работника и защищающего его интересы профсоюза, так и для нанимателя. Помимо обеспечения участия представителя профсоюза в обсуждении условий контракта, на рассмотрение такой совместной комиссии целесообразно выносить и такие вопросы, как заключение контрактов с работниками, ранее работавшими по бес-



срочному трудовому договору, обсуждение целесообразности продолжения или прекращения трудовых отношений с работником, а также сохранения с работником трудовых отношений на основе контракта (с последующим его переводом на условия трудового договора на неопределенный срок) и т. п.

Коллегиальная работа комиссии способствует повышению объективности в принятии решений, доверия работников к таким решениям и укреплению авторитета профсоюзной организации.

В организациях, где профсоюзные структуры активно подключились к решению связанных с контрактами вопросов, представители профсоюзов активно и аргументированно отстаивают интересы работников при обсуждении проектов контрактов, что в совокупности с дополнительными гарантиями, предусмотренными коллективными договорами, позволяет обеспечить достойную степень правовой и социальной защищенности членов профсоюзов, в отношении которых применяется контрактная форма найма.

К нормативному совершенству

На основе комплексного анализа информации о результатах применения контрактной формы найма в 2003–2005 гг. Президиум Совета ФПБ выработал предложения, направленные на дальнейшее совершенствование законодательства о контрактах.

Принимая во внимание то, что за период массового применения контрактной формы найма наниматели должны были использовать возможность расстаться с нерадивыми работниками и оптимизировать количественный и качественный состав своих организаций, в целях дальнейшего развития и совершенствования применения контрактной системы найма ФПБ предлагает закрепить в законодательстве схему, предусматривающую обязательное заключение трудовых договоров на неопределенный срок с добросовестными, квалифицированными и дисциплинированными работниками, с которыми уже продлевался (перезаклучался) контракт.

Для того чтобы наниматель, решая вопрос об увольнении работника по истечении срока

контракта, руководствовался объективными, а не субъективными критериями, следует вернуться к первоначально существовавшей норме, предусматривающей выплату денежной компенсации в размере трех среднемесячных заработков добросовестному работнику, увольняемому по истечении срока контракта.

ФПБ внесено предложение нормативно закрепить возможность уменьшения годичного срока контракта лишь по письменной просьбе работника, а не с его согласия, для получения которого у нанимателя достаточно рычагов.

Дополнительные меры стимулирования труда зачастую применяются в минимальных размерах или не применяются вообще, что особенно характерно для организаций, финансируемых из бюджета. При заключении контрактов на таких условиях ухудшается правовое положение работников, а сама контрактная система дискредитируется.

Поэтому ФПБ настаивает на нормативном закреплении того, чтобы бюджеты всех уровней предусматривали средства на применение дополнительных мер стимулирования труда при использовании контрактной формы найма, а заключение контрактов при отсутствии у нанимателя достаточных средств на применение таких мер стало недопустимым.

В большинстве случаев контракты применяются огульно, без связи с показателями и особенностями труда конкретного работника, теряя свое стимулирующее назначение. Кроме того, заключение контрактов с работниками всех категорий приводит к распылению средств нанимателя и не позволяет ему в достаточной мере стимулировать производительный труд работников, в которых он наиболее заинтересован.

Учитывая, что на уровне нормативного правового акта вряд ли возможно учесть специфику деятельности работников всех отраслей и организаций, ФПБ предложено предусмотреть в законодательстве о труде норму, позволяющую определять в нормативных правовых актах, а также в коллективных договорах (соглашениях) категории работников, с которыми могут не заключаться контракты.

Окончание следует.