

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

25 сентября 1999 г. № 1476

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

Изменения и дополнения:

- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 6 января 2000 г. № 19 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 8, 5/2409);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2002 г. № 287 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2002 г., № 30, 5/10072);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 августа 2004 г. № 1012 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2004 г., № 137, 5/14714);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 октября 2004 г. № 1341 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2004 г., № 172, 5/15054);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2005 г. № 221 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 39, 5/15662);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2005 г. № 1201 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 174, 5/16701);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 июля 2006 г. № 933 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 123, 5/22649);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1710 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 301, 5/26348);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 мая 2010 г. № 771 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 131, 5/31886);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2012 г. № 58 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2012 г., № 13, 5/35143);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 4 июня 2014 г. № 540 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.06.2014, 5/38960);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 5 марта 2016 г. № 183 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.03.2016, 5/41783);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 сентября 2016 г. № 728 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 20.09.2016, 5/42619);
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 апреля 2019 г. № 269 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 18.05.2019, 5/46412) - внесены изменения и дополнения, вступившие в силу 19 мая 2019 г., за исключением изменений и дополнений, которые вступят в силу 1 января 2020 г.

Во исполнение пункта 9 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (прилагается).
2. Министерству труда и Министерству юстиции совместно с заинтересованными в месячный срок внести в установленном порядке предложения по приведению решений Правительства Республики Беларусь, регулирующих порядок и условия заключения контрактов нанимателей с отдельными категориями работников, в соответствие с настоящим постановлением.
3. Республиканским органам государственного управления в месячный срок привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 27 сентября 1999 г.

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Линг

УТВЕРЖДЕНО

*Постановление
Совета Министров
Республики Беларусь
25.09.1999 № 1476*

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками

1. Настоящее Положение разработано во исполнение пункта 9 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 и устанавливает общий порядок и условия заключения контрактов нанимателей с работниками (далее – стороны).

2. Исключен.

3. Контракт может заключаться:

3.1. при приеме работника на работу;

3.2. с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. При этом изменение существенных условий труда – заключение контракта осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (часть третья статьи 25 КЗоТ Республики Беларусь, с 1 января 2000 г. – статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Контракты 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, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

3¹. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

4. Утратил силу.

5. Контракт заключается на срок не менее одного года.

Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. При этом при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, кроме случая, предусмотренного в части третьей пункта 12 настоящего Положения, срок действия контракта определяется:

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 трех лет, – не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

6. Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

7. Контракт подписывается сторонами. Примерная форма контракта утверждается Советом Министров Республики Беларусь.

8. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления):
о приеме (назначении) работника на работу (должность);
о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

9. Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

10. В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия:

10.1. дата подписания;

10.2. место работы;

10.3. должность, профессия, специальность работника;

10.4. срок действия контракта;

10.5. права сторон, в том числе право нанимателя на:

10.5.1. уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

10.5.2. уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати четырех календарных дней;

10.5.3. понижение в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (в качестве дисциплинарного взыскания) на срок до одного года или иной срок, предусмотренный законодательством. Понижение в классе не допускается более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) – ниже чем на одну ступень;

10.6. обязанности и ответственность сторон, в том числе:

обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить

трудовые отношения на условиях контракта либо трудового договора на неопределенный срок (при соблюдении требований, установленных законодательством);

полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный по его вине нанимателю излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

10.7. условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

10.8. дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление работнику 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);

10.9. размер минимальной компенсации за досрочное расторжение контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя.

Наниматель за счет собственных средств может устанавливать более высокий размер компенсаций за ухудшение правового положения работника.

11. Стороны могут предусмотреть в контракте:

дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для работника;

дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

12. Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) 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.

Контракт с работником – беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

По истечении максимального срока действия контракта по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

13. Исключен.

14. Контракт может быть досрочно расторгнут:

14.1. по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

нарушение 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, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц;

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 необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;

непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;

необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение его от работы на срок более одного месяца;

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;

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

сокрытие работником, являющимся руководителем организации, фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

14.2. по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения по вине нанимателя условий контракта.

14¹. Контракт может быть прекращен по иным основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

15. Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

16. Вопросы, не предусмотренные контрактом, регулируются законодательством о труде.

17. Споры между сторонами контракта рассматриваются в соответствии с законодательством.