

Продление (заключение) контрактов с работниками

Действующим законодательством определены предельные минимальный и максимальный сроки действия контрактов – это один год и пять лет соответственно.

Наниматели вправе в пределах пятилетнего срока действия контракта продлевать контракт как на один год, так и на более продолжительные сроки.

Вопросы, связанные с обеспечением трудовых гарантий в части заключения, продления контрактов с отдельными категориями работников, регулируются Указом 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).

Положения Указа № 180 о продлении (заключении новых контрактов) имплементированы в Трудовой кодекс в неизменном виде.

Вместе с тем претерпели изменение нормы в части продления контрактов с работниками, на которых не распространяется Указ № 180.

Согласно новой статье 261³ Трудового кодекса 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.

С 28 января 2020 г. продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Процедура продления (заключения новых) контрактов с работниками в соответствии с данными нормами не идентична порядку предоставления гарантий по заключению (продлению) контрактов с отдельными категориями работников (беременными женщинами, женщинами, имеющими детей, работниками предпенсионного возраста) предоставляемыми в соответствии с Указом № 180 и закрепляемыми в

статье 261⁵ Трудового кодекса, соблюдение которых является обязательным для нанимателя независимо от его желания или нежелания продлевать или заключать контракты с данными категориями работников.

Таким образом, наниматель будет обязан продлить (заключить) контракт на длительные сроки, если стороны (и работник, и наниматель) примут согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. При этом по желанию работника контракт может быть продлен (заключен) и на меньший срок (но не менее одного года при заключении нового контракта).

Кроме того, в качестве работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, следует рассматривать работника, у которого к дате истечения срока действия контракта не имеется неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

При этом, обращаем внимание, что при решении вопроса о продлении (заключении) контракта с работником предпенсионного возраста, в силу пункта 3 части третьей статьи 261⁵ Трудового кодекса, следует учитывать не только применение к такому работнику мер дисциплинарного взыскания, но и применение иных мер правового воздействия (к примеру, лишение (снижение) премии).

С работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, контракты продлеваются (заключаются новые) в порядке, предусмотренном статьей 261³ Трудового кодекса.

Таким образом, следует помнить, что положения статьи 261³ Трудового кодекса о длительных сроках продления (заключения) контракта применяются в случае, если стороны приняли согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. Но если нанимателем будет принято решение о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, работник не будет иметь право требовать их продления.

В связи с этим в части пятой статьи 261³ Трудового кодекса закрепляется, что контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом (статья 261⁵) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также, если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261⁴ Трудового кодекса).