

Контракт как особый вид трудового договора

*Левша Т. А., Олешкевич О. Д., студ. III к. БарГУ,
науч. рук. преп. Головач Н. Т.*

В статье 41 Конституции Республики Беларусь закреплено: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда» [1, с. 12].

Трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать работнику заработную плату [2, с. 3].

Одним из видов трудового договора является контракт.

Контракт — это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, предусматривающими конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника [3].

Контракт позволяет индивидуализировать условия труда с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы. Он может содержать широкий перечень условий, оговоренных непосредственно сторонами, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, ответственности и др. Контракт также содержит все основные условия трудового договора и служит основанием возникновения трудовых отношений между работником и нанимателем. Вместе с тем в контракте по сравнению с обычным трудовым договором имеется ряд особенностей, таких как:

- контракт представляет собой соглашение, по которому обе стороны имеют как права, так и обязанности, невыполнение которых влечет применение определенных санкций;
- носит срочный характер: минимальный срок контракта — 1 год, максимальный — 5 лет;

- заключается не со всеми, а только с определенной категорией работников, которые выполняют общие управленческие и административно-хозяйственные функции;
- предусматривает дополнительные основания его расторжения в случае невыполнения работником его условий;
- стороной, осуществляющей наем работника, не всегда является предприятие или работодатель;
- в случае прекращения действия контракта в связи с истечением срока и при досрочном его расторжении в связи с нарушением нанимателем условий контракта работнику выплачивается минимальная компенсация за ухудшение его правового положения.

Таким образом, трудовой контракт как одна из форм трудового договора призван обеспечивать гибкость в регулировании трудовых отношений с различными категориями работников, стимулировать повышение взаимной заинтересованности работника и нанимателя в результатах трудовой деятельности, поддерживать должный уровень трудовой дисциплины, способствовать мобильности трудовых ресурсов и выполнять ряд других задач в условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям.

Изучив особенности контракта, мы пришли к выводу, что наряду с положительными условиями существуют условия, которые ухудшают правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством. К таким условиям можно отнести: невозможность увольнения по собственному желанию, усиление ответственности за нарушение законодательства о труде (особые случаи депримирувания работника, возможность понижения в классе), особенности выплаты заработной платы, включение дополнительных оснований расторжения контракта по инициативе нанимателя.

Литература

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). — Минск : Амалфея, 2008. — 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : с изм. и доп. по состоянию на 2014 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. — 256 с.
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [Электронный ресурс]. — 2014. — Режим доступа : <http://www.levonevski.net/pravo/norm2009/num36/d36998.html>. — Дата доступа : 14.10.2014.