

Прием на работу (оформление с работниками трудовых отношений при приеме на работу)

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

В соответствии со статьей 21 ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 ТК.

Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора.

Категории граждан, которым запрещено необоснованно отказывать в заключении трудового договора, определены в статье 16 ТК. К ним относятся граждане:

— направленные на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее — органы по труду, занятости и социальной защите) в счет брони, а также лица, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленные органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке;

— письменно приглашенные на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;

— прибывшие по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

— имеющие право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

— прибывшие на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;

— военнослужащие срочной военной службы, уволенные из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленные на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающие на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу.

Также запрещено необоснованно отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одинокому родителю — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) (пункт 5 части первой статьи 16 ТК).

Не допускается отказ в заключении трудового договора по мотивам инвалидности, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида (часть вторая статьи 283 ТК).

В случаях, предусмотренных частью первой статьи 16 ТК, по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Недопущение дискриминации

Статьей 14 ТК установлен запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений.

Так, дискриминацией является ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или

психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Таким образом, отказ в приеме на работу по признакам, которые могут быть признаны дискриминационными, не допускается.

В свою очередь, не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

- 1) основанные на свойственных данной работе требованиях (стаж работы, специальное образование и т.д.);
- 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, одинокие родители, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Следует отметить, что указание в объявлениях о вакансиях и поиске работников дискриминационных условий может также быть признано дискриминацией.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

Форма трудового договора. Начало действия трудового договора

Согласно статье 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155.

Примерная форма контракта нанимателя с работником установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180.

В случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность служащего и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность служащего (статья 24 ТК).

Статья 25 ТК определяет, что началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, ТК.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

В случае отказа нанимателя от надлежащего оформления приема на работу и последующего недопущения к работе работника последний вправе обратиться с иском в суд о восстановлении на работе и понуждении нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу.

Срок трудового договора

Сроки, на которые может быть заключен трудовой договор, установлены в статье 17 ТК.

Так, трудовые договоры могут заключаться на:

- 1) неопределенный срок;

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона. Заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона. Перечень сезонных работ утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь № 56 от 14.04.2000;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания (статья 342 ТК);

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы (часть четвертая статьи 19 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики

Беларусь», Положение о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.12.2006 № 1716).

8) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1) с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

2) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Заключение контрактов нанимателя с работниками регулирует глава 18-1 ТК.

Содержание и условия трудового договора

В соответствии со статьей 19 ТК содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;

- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) оплату труда работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено ТК. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.

Обязательные сведения и условия контракта установлены статьей 261-2 ТК.

Трудовой договор с предварительным испытанием

Согласно статье 28 ТК с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при приеме трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Если условие о предварительном испытании в контракте не было предусмотрено, а об этом указано лишь в приказе о приеме на работу, то расторжение контракта с предварительным испытанием не допускается (пункт 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9).

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Согласно статье 26 ТК при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

- 1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 03.06.2008 № 294 «О документировании населения Республики Беларусь» документами, удостоверяющими личность, являются:

паспорт гражданина Республики Беларусь;

вид на жительство в Республике Беларусь;

удостоверение беженца;

идентификационная карта гражданина Республики Беларусь;

биометрический вид на жительство в Республике Беларусь иностранного гражданина;

биометрический вид на жительство в Республике Беларусь лица без гражданства.

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей.

При приеме от работника трудовой книжки лицом, оформляющим прием и увольнение работников, ему выдается расписка в произвольной форме, содержащая реквизиты организации.

С 28 февраля 2020 г. работникам, работающим у нанимателей — физических лиц, ведение трудовых книжек не осуществляется;

3) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Работник вправе предоставить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его как работника у предыдущего (предыдущих) нанимателя (нанимателей) (часть четвертая пункта 9 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46).

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

На основании заключенного трудового договора наниматель издает приказ (распоряжение) и объявляет его работнику под роспись.

Категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру при заключении трудового договора

В соответствии с пунктом 6 части первой статьи 26 ТК при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю медицинскую справку о состоянии здоровья, если ее предъявление предусмотрено законодательными актами.

На нанимателя возложены обязанности по организации проведения предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров:

— лиц моложе восемнадцати лет, если иное не установлено ТК (статья 275 ТК);

— спортсменов (статья 314-3 ТК);

— работников, которые будут выполнять работы (статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», пункт 20 Инструкции о проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 (далее – Инструкция о медосмотрах):

во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;

с воздействием факторов производственной среды, указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием биологических факторов, указанных в подп. 2.4, 2.5 и 2.8 п. 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием физических факторов, указанных в подп. 4.1 и 4.6 п. 4 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием химических факторов (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

где есть необходимость в профессиональном отборе и указанных в графе 2 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах.

Обязанности нанимателей при приеме на работу

В соответствии со статьей 54 ТК при приеме на работу наниматель обязан:

- 1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;
- 2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;
- 3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;
- 4) провести вводный инструктаж по охране труда;
- 5) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;
- 6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

Министерство образования Республики Беларусь в пятидневный срок предоставляет сведения, содержащиеся в банке данных, о подтверждении факта выдачи конкретному работнику (лицу) соответствующего документа об образовании по запросу нанимателя (руководителя учреждения образования) в случае возникновения сомнений в его подлинности (пункт 14 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 21.02.2006 № 11).