

И. Н. Котова, заместитель начальника Минского городского управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

## ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

**Ч**асто при рассмотрении обращений граждан выясняется, что письменный трудовой договор не заключался, трудовая книжка на работника не велась, заработная плата выплачивалась без ведомостей. Соответственно в бюджет, фонд социальной защиты, пенсионный фонд никаких отчислений такой наниматель не производил. Пока наниматель исправно платит оговоренную сумму заработка, работник мало заботится о нарушении своих прав. Однако ситуация резко меняется, когда наниматель желает расстаться с работником. Тогда работник вспоминает, что в его трудовой книжке нет записей о работе у данного нанимателя, что ему не выдано свидетельство социального страхования, а наниматель отказывается выдать ему справку о доходах и т. п. Доказать факт заключения трудового договора в таких случаях возможно только в судебном порядке с привлечением свидетелей.

В настоящее время в соответствии с требованиями ст. 18 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК РБ) трудовой договор должен быть заключен в письменной форме. Трудовые договоры должны заключаться в соответствии либо с примерной формой трудового договора, утвержденной постановлением Министерства труда РБ от 27 декабря 1999 г. № 155, либо с примерной формой контракта нанимателя с работником в редакции постановления Совета министров РБ от 1 июня 2000 г. № 787 с изменениями и дополнениями.

Иногда к проверке представляют трудовые договоры, подписанные только нанимателем. Понятно, что такой договор не имеет юридической силы в силу того, что, по определению, договор — это соглашение сторон.

Стороны трудового договора должны называться «наниматель» и «работник». Вопреки этому требованию в трудовых договорах стороны называют «предприниматель», «работодатель», «исполнитель», «продавец».

Нередко трудовые договоры работников не содержат всех обязательных условий трудового договора. Обязательные условия для всех видов трудового договора изложены в статье 19 ТК РБ. Кроме этого обязательные условия для контрактов содержатся в Декрете Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года (далее — Декрет).

### **Остановимся на этих условиях подробно.**

Очень часто в трудовых договорах неверно указано наименование профессии, специальности или должности. Наименование должно соответствовать Общегосударственному классификатору РБ «Профессии рабочих и должности служащих».

На практике встречались такие наименования как «финансовый директор», «маникюрша», «водитель», тогда как должно быть указано «заместитель директора по финансам», «мастер по маникюру», «водитель автомобиля-такси» или «водитель грузового автомобиля». В последнем случае важно также указать марки автомобиля и его грузоподъемности, так как это влечет установление для работника дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда.

Иногда профессия вообще не указана, а правильное наименование профессии или должности имеет значение для правильной тарификации работника в соответствии с Единой тарифной сеткой работников РБ (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты РБ от 30 марта 2004 г. № 31, с изм. и доп. от 27 мая 2004 г. № 60).

В случае заключения трудового договора по двум и более профессиям, необходимо помнить, что тарификация работника производится по профессии, указанной первой. По второй профессии производится доплата, которая должна быть указана в трудовом договоре.

В трудовых договорах должны содержаться в качестве обязательных условий основные права и обязанности сторон, но не ссылки на статьи 11, 12, 53, 55 ТК РБ.

Трудовые договоры, как правило, не включают понятия рабочего места, что может быть особенно важно, например, для индивидуальных предпринимателей. В случае если предприниматель принимает на работу продавцов для розничной торговли и имеет несколько торговых точек, то определение рабочего места может иметь значение для работника с точки зрения его близости к месту жительства.

К обязательным условиям относится также срок трудового договора.

В нарушение ч. 2 ст. 17 ТК РБ трудовые договоры для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключаются на определенный срок. В таких случаях могут быть заключены только контракты в порядке, предусмотренном законодательством. Понятно, что неправильный прием на работу может повлечь за собой незаконное увольнение.

Зачастую режим труда и отдыха, указанный в трудовом договоре, не имеет ничего общего с реальным режимом работы работника. Например, в договоре приведен 8-часовой рабочий день с перерывом на обед, но продавцы розничной торговли в торговых центрах либо по продаже фруктов на улице, на городских рынках, в киосках работают, как правило, в режиме суммированного учета рабочего времени с 10–12-часовыми