

## «Правовой консультант»

1. Ольга Александровна:

«Работаю учителем по контракту в учреждении образования. Срок действия контракта, заключенного на 2 года, истекает 31 августа. Нарушений никогда не имела. Руководитель вручил уведомление о продлении контракта лишь на 1 год, устно сославшись на возможное уменьшение часов педагогической нагрузки по моему предмету в следующем году (уведомление вручено за 2 месяца до окончания контракта). Правомерно ли такое решение?»

На основании части первой пункта 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29" продление контракта в пределах максимального срока его действия (пяти лет) 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.

Кроме того, подпунктом 31.15 пункта 31 Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2016 - 2019 годы (в редакции изменений и дополнений 2017 года) и аналогичными подпунктами соглашений между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией отраслевого профсоюза (пп.31.18 пункта 31); между управлением по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и Полоцкой районной организацией отраслевого профсоюза (пп.31.18 пункта 31), а также коллективным договором Вашего учреждения образования установлено, что с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия, наниматель продлевает контракт до окончания максимального срока его действия.

Учитывая вышеизложенное и в соответствии с подпунктом 3.11-1 пункта 3 Вашего контракта Вам было необходимо, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия, подать заявление нанимателю о своем решении продолжить трудовые отношения путем продления контракта на 3 года, сославшись на вышеуказанные нормы соглашений и коллективного договора Вашего учреждения образования.

2. Игорь Васильевич:

«Меня приняли в детский сад рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений. При приеме руководитель предупредила, что устанавливает мне испытательный срок – два месяца. При этом со мной заключили трудовой договор на эти два месяца, заверив, что в случае

успешного завершения испытательного срока со мной заключат бессрочный трудовой договор. Правильно ли поступил руководитель?».

Оснований для заключения с Вами трудового договора на два месяца (срочного трудового договора) у нанимателя не было, поскольку трудовые отношения носят постоянный характер. Об этом свидетельствует готовность руководителя заключить трудовой договор на неопределенный срок в случае успешного завершения предварительного испытания. Необходимо обратить внимание на то, что согласно части второй статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в некоторых других случаях, предусмотренных Кодексом.

Трудовой договор, по соглашению сторон, может быть заключен с условием предварительного испытания в соответствии со статьей 28 Кодекса – в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Данное условие обязательно должно содержаться в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят без предварительного испытания. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Кроме того, частью пятой указанной статьи предусмотрены случаи, когда предварительное испытание не устанавливается, в частности для временных работников (т.е. принятых на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев).

Таким образом, в Вашем случае наниматель дважды нарушил нормы законодательства о труде: заключил срочный трудовой договор на работу, которая носит постоянный характер и установил предварительное испытание работнику, принятому сроком на два месяца, т.е. временному. Чтобы устранить допущенные нарушения нанимателю необходимо заключить с Вами трудовой договор на неопределенный срок, в котором будет отражено условие о предварительном испытании.

3. Александр:

«Работаю учителем в школе и одновременно прохожу службу в резерве. Пришел вызов на занятия и учебные сборы сроком на 35 дней, которые

начнутся в сентябре. В это же время начинается новый учебный год в школе. Мне что, нужно увольняться с работы?

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 05.11.1992 № 1914-ХІІ "О воинской обязанности и воинской службе" служба в резерве - вид воинской службы, заключающийся в обязательном исполнении гражданами, подлежащими призыву на срочную военную службу, воинской обязанности путем прохождения службы в воинских частях, иных организациях Вооруженных Сил или транспортных войск Республики Беларусь на занятиях и учебных сборах в целях получения военно-учетной специальности без прекращения трудовой деятельности.

Согласно ст. 62 Закона на время прохождения резервистами занятий и учебных сборов руководители организаций по месту их работы обязаны предоставлять резервистам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы. За резервистами в период прохождения занятий и учебных сборов сохраняются место работы (должность), место учебы. В этот период резервисты не могут быть уволены по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, а также отчислены из учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования) по инициативе руководителя учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования).

Увольняться с работы не нужно. В данном случае необходимо подать нанимателю заявление о предоставлении кратковременного отпуска без сохранения заработной платы, причем не на 14 календарных дней, как установлено частью первой статьи 189 Трудового кодекса, а на 35 календарных дней согласно части второй этой статьи: "в случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности".

Главный правовой инспектор труда Витебского областной организации  
Белорусского профессионального союза работников образования и науки  
Яценко Т.Е.