

Валентина Завадская,

управляющий партнер, адвокат адвокатского бюро «ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»,

Елена Плавинская,

партнер, адвокат адвокатского бюро «ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»,

Наталья Лаптенюк,

директор ООО «Юридическая компания ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»,

аттестованный юрист

www.dc.by

Некоторые особенности оформления трудовых отношений с руководителем организации

Когда совместительство возможно...

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» с 25 июля 2014 г. руководитель организации может выполнять оплачиваемую работу **на условиях совместительства**.

Ранее руководителю организации запрещалось выполнять оплачиваемую работу на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики.

На сегодняшний день запрет распространяет свое действие только на руководителей государ-

ственных организаций и организаций, в уставном фонде которых **50% и более** акций (долей) находятся в собственности государства. Руководителям указанных организаций **запрещается** выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (реализация содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не установлено законодательными актами.

Договор — срочный

На практике с руководителем организации частной формы собственности в большинстве случа-

ев заключается трудовой контракт. В связи с этим у многих вновь созданных организаций так же, как и у действующих, возникает вопрос: можно ли заключить с руководителем компании частной формы собственности трудовой договор в иной форме, чем трудовой контракт¹?

Законодательство **не содержит** норм, обязывающих заключать с руководителем организации частной формы собственности именно трудовой контракт.

Так, согласно ст. 254 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) **на срок,**

¹ Согласно ч. 4 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь контракт является разновидностью срочного трудового договора.

установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Таким образом, ТК установлено, что с руководителем организации заключается **срочный** трудовой договор. Обязанности заключать именно трудовой контракт ТК не предусмотрено.

Рассмотрим, на какой срок могут заключаться трудовые договоры и в каких случаях.

В соответствии с ч. 1 ст. 17 ТК **трудовые договоры** могут заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);

УЧИТЫВАЯ ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ,
А ТАКЖЕ НЕОБХОДИМОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ЕГО ТРУДА, РЕКОМЕНДУЕМ ЗАКЛЮЧАТЬ
С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ИМЕННО
ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ.

■ время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы (срочный трудовой договор);

■ время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).

Согласно ч. 2 ст. 17 ТК **срочный трудовой договор** заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения², а также в случаях, предусмотренных ТК.

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых

вопросах применения судами законодательства о труде» (далее — Постановление № 2) уточняет ч. 2 ст. 17 ТК и предусматривает, что **с руководителем организации может быть заключен срочный трудовой договор**.

Так, согласно абз. 2 п. 9 Постановления № 2, если трудовой договор прекращен по мотивам истечения срока и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения договора должна оцениваться с учетом выполнения нанимателем требований ч. 2 ст. 17 ТК, согласно которой 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 случаях, предусмотренных ТК, в частно-

сти с руководителем организации (ст. 254 ТК).

Таким образом, оформляя трудовые отношения с руководителем организации, собственник имущества организации либо уполномоченный им орган вправе заключить с руководителем организации **как трудовой контракт, так и срочный трудовой договор** на срок не более 5 лет.

Вместе с тем, учитывая повышенный уровень ответственности руководителя организации, а также необходимость стимулирования его труда, рекомендуем заключать с руководителем организации именно трудовой контракт.

Не забыть о компенсации

Согласно ст. 259 ТК по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут **до истечения срока его действия** в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации **компенсацию** за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Вправе ли собственник имущества организации или уполномоченный им орган расторгнуть трудовой договор с руководителем организации до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации, если в трудовом договоре **не предусмотрен** размер компенсации за его досрочное расторжение?

Пунктом 48 Постановления № 2 предусмотрено, что действие ст. 259 ТК распространяется на отношения по расторжению трудовых договоров с руководителями организаций при условии установления в трудовом договоре (контракте) **размера компенсации** за досрочное его расторжение и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Таким образом, если в договоре (контракте) **не предусмотрен** размер компенсации за его досрочное расторжение, трудовой договор (контракт) с руководителем организации **не может быть** расторгнут по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа до истечения

² Трудовые отношения с руководителем организации не относятся к трудовым отношениям, которые не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации.

директором организации и не забывать предусматривать размер компенсации за досрочное расторжение

на до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации.

Отметим, что минимальный размер компенсации законодательством **не установлен**. Стороны оговаривают его в трудовом договоре (контракте). Размер компенсации может быть установлен в фиксированной сумме, привязан к размеру заработной платы руководителя, базовой или иной величине. **ФД**

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИИ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕН В ФИКСИРОВАННОЙ СУММЕ, ПРИВЯЗАН К РАЗМЕРУ ЗАРПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, БАЗОВОЙ ИЛИ ИНОЙ ВЕЛИЧИНЕ.

В связи с этим рекомендуем внимательно подходить к заключению трудового договора с руко-

директора по решению собственника имущества организации или уполномоченного им орга-

Ставки ограничены

Нацбанк ограничил ставки по всем рублевым кредитам для юрлиц Беларуси.

Правлением Нацбанка в целях обеспечения дальнейшего снижения стоимости кредитных ресурсов банков в национальной валюте для юридических лиц — резидентов Беларуси принято постановление от 03.11.2014 № 675.

В документе прописано, что требование о соблюдении максимального размера процентных ставок по кредитам в белорусских рублях для юрлиц, установленное ранее в Беларуси, должно выполняться банками при предоставлении кредитов как по вновь заключенным кредитным договорам, так и по договорам, заключенным до вступления в силу постановления Правления Нацбанка от 22.04.2014 № 260. Этим документом было введено ограничение максимального размера процентных ставок.

Постановление № 675 вступает в силу с 18 ноября и действует до 1 января 2015 г.

«До дня вступления нормативного правового акта в силу банки должны привести положения кредитных договоров в соответствие с нормами постановления», — подчеркнули в Нацбанке.

Для определения максимума Нацбанк использует среднюю процентную ставку по новым кредитам, предоставляемым банками юридическим лицам в белорусских рублях (без учета кредитов, предоставляемых на льготных условиях). При этом в сентябре регулятор принял решение уменьшать этот показатель на 1 процентный пункт. С 14 октября максимальный размер ставок по рублевым кредитам для юридических лиц Беларуси составил 32,3% годовых.

График утвержден

Совет Министров утвердил график переноса рабочих дней в 2015 году.

Соответствующее решение содержится в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 10.11.2014 № 1060.

В соответствии с документом рабочие дни в 2015 году переносятся:

- с пятницы 2 января на субботу 10 января;
- с понедельника 20 апреля на субботу 25 апреля.

Организациям также предоставляется право с учетом специфики производства (работы) осуществлять

перенос рабочих дней в ином порядке в соответствии с законодательством.

Январь							Апрель						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		27	28	29	30			

По материалам
www.profmedia.by