

**Валентина Завадская,**

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

**Елена Плавинская,**

партнер, адвокат адвокатского бюро «ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»,

**Наталья Лаптенок,**

директор ООО «Юридическая компания ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»,

аттестованный юрист

[www.dc.by](http://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 контракт<sup>1</sup>?

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**,

<sup>1</sup> 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);

**УЧИТАВАЯ 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 выполнения<sup>2</sup>, 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

<sup>2</sup> 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.

дителем организации и не забывать предусматривать размер компенсации за досрочное расторжение

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

## 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 руково-

трудового договора по решению собственника имущества организации или уполномоченного им орга-

нием, 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**

## 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

Январь							Апрель						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				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			

перенос рабочих дней в ином порядке в соответствии с законодательством.

По материалам  
www.profmedia.by