Заключению трудового договора посвящена Глава 2 ТК.  
  
**Возраст** (ст. 21 ТК). Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.  
  
С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 ТК.  
  
Категории граждан, которым **запрещено необоснованно отказывать в заключении трудового договора**, определены в ст. 16 ТК. К ним относятся граждане:  
  
1) 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;  
  
2) 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;  
  
3) прибывшие по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;  
  
4) имеющие право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;  
  
5) прибывшие на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;  
  
7) 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.  
  
Также запрещено необоснованно отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет). Не допускается отказ в заключении трудового договора по мотивам инвалидности (ст. 283 ТК).  
  
**Форма трудового договора.** Согласно ст. 18 ТК трудовые отношения оформляются посредством заключения между работником и нанимателем трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.  
  
Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен, то есть независимо от того, был ли заключен письменный трудовой договор (ст. 25 ТК). В такой ситуации письменное оформление трудовых отношений должно быть произведено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза. Условия трудового договора определяются исходя из сложившихся условий.  
  
**Срок трудового договора.** Сроки, на которые может быть заключен трудовой договор, установлены в ст. 17 ТК. Так, может быть заключен:  
  
1) трудовой договор на неопределенный срок;  
  
2) срочный трудовой договор:  
  
определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). 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. Заключение срочного трудового договора без соблюдения данного условия необоснованно. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета названных требований с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию (микроорганизация – зарегистрированная в Республике Беларусь коммерческая организация со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно). Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.  
  
время выполнения определенной работы. Заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно;  
  
время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы;  
  
время выполнения сезонных работ. 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](http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-56.doc).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.  
  
Заключение контрактов с работниками регулирует Декрет Президента Республики Беларусь от 29.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Заключение с работником контракта возможно, в том числе для выполнения работ, которые носят постоянный характер. Минимальный срок, на который заключается контракт, не может быть менее одного года (Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 N 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29»).

**Содержание и условия трудового договора.** В соответствии со ст. 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) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;  
  
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) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).  
  
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 настоящим Кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.  
  
Обязательные условия контракта установлены Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

**Трудовой договор с предварительным испытанием.** Согласно ст. 28 ТК с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе 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.   
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** (ст. 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.  
  
Вместе с тем, действие данного Указа не распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих и временно проживающих в Республике Беларусь, за исключением лиц, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, и лиц, которым выдается проездной документ Республики Беларусь.  
  
Документом, удостоверяющим в Республике Беларусь личность иностранца, временно пребывающего или временно проживающего в Республике Беларусь, за исключением иностранцев, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, является документ для выезда за границу (статья 52 Закона Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь»);  
  
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, в том числе печать нанимателя;  
  
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.  
  
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.**  
  
**Трудовая книжка.** В соответствии со ст. 50 ТК трудовые книжки заполняются нанимателем на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.  
  
Лицу, впервые поступающему на работу, на основании приказа о приеме на работу нанимателем заполняется трудовая книжка образца, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40. Также могут быть использованы имеющиеся у нанимателя бланки трудовых книжек (вкладышей к ним) образца республиканской трудовой книжки 1995 года.

Если при приеме на работу работник предъявляет трудовую книжку старого образца, то обмену на трудовую книжку нового образца она не подлежит, то есть нанимателем заполняется данная трудовая книжка.  
  
При трудоустройстве иностранного гражданина, который предъявляет трудовую книжку, выданную в иностранном государстве, в том числе в постсоветских государствах, например, России, Украине, наниматель заполняет работнику трудовую книжку как впервые поступающему. Если работник предъявляет трудовую книжку старого образца, выданную в период существования СССР (образцы трудовых книжек 1938 или 1973 года), то наниматель продолжает ее ведение.