**Содержание**

Введение

Глава I

1. Общие положения

2. Общие требования об ограничении договоров

Глава II

1. Заключение срочного трудового договора в случаях - исключениях из общего правила

2.Расторжение срочного трудового договора

Заключение

Список используемой литературы и нормативных актов

Анализ приложенных материалов

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3

Анализ судебной практики 1

Анализ судебной практики 2

Анализ судебной практики 3

**Введение**

Я думаю, мной выбрана довольно актуальная тема, поскольку на сегодняшний день такой тип трудового договора достаточно востребован и является неотъемлемой частью любого предприятия. В данной работе я постараюсь раскрыть всю суть срочного трудового договора, а также глубоко изучить все аспекты трудовых взаимоотношений.

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда.

**Глава I**

**1. Общие положения**

Новый Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), как и ранее действовавший

КЗоТ РФ, предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок (стороны договора не оговаривают продолжительность его действия);

- срочные трудовые договоры.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются на определенный срок, как правило, не превышающий 5 лет. На срок более 5 лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных в

ТК РФ либо в ином федеральном законе.

В отличие от трудового договора с неопределенным сроком, срочный трудовой договор имеет ряд особенностей, главная из которых - ограничение возможности его заключения.

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ заключение срочного трудового договора допускается только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это общее и обязательное правило. Исключение из него составляют лишь случаи, прямо предусмотренные

ТК РФ или иным федеральным законом.

Следует отметить, что возможность заключения срочного трудового договора была ограничена и ранее действовавшим КЗоТ РФ, и правилами, названными ст. 58 ТК РФ. Однако, в отличие от КЗоТ РФ, ст. 58 ТК РФ не предусматривает такого основания для заключения срочного трудового договора, как "интересы работника". И это вполне оправдано, поскольку понятие "интересы работника'' слишком неопределенно и многозначно, что на практике вызывало сложности и влекло за собой нарушение прав и законных интересов работников.

Сохранив характер и условия выполнения работы в качестве оснований для заключения срочного трудового договора, ст. 58 ТК РФ, как и ранее действовавшее законодательство, не называет критерии, по которым могут быть определены эти признаки. В связи с этим при заключении срочного трудового договора работодатель, как и прежде, обязан указывать в нем конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению трудового договора на неопределенный срок.

При этом необходимо помнить, что закон говорит не об условиях труда

(вредные, опасные, тяжелые и т. п.), а об условиях выполнения работы

(трудовой функции). То есть имеются в виду такие особые условия выполнения работы, которые обусловливают срочный характер трудовой связи. Иными словами, главным критерием заключения срочного трудового договора, как и прежде, является невозможность установления постоянных трудовых отношений.

Наряду с общими правилами об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленными в ст. 58 ТК РФ, ст. 59 предусматривает и специальный перечень случаев (обстоятельств), при которых с работником по его инициативе или по инициативе работодателя может быть заключен срочный трудовой договор. В ранее действовавшем КЗоТ РФ такой перечень отсутствовал.

Перечисленные в ст. 59 ТК РФ случаи условно можно разделить на две группы. К первой относятся те, которые соответствуют общим требованиям об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленным в ст. 58 ТК РФ, т. е. предусматривают работы, которые по своему характеру и условиям выполнения могут продолжаться лишь определенный срок, являются для данного работника временными.

Вторую группу составляют случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора и без учета требований, установленных ст. 58 ТК РФ, т.е. независимо от характера работы и условий ее выполнения. Эти случаи являются своего рода исключением из общего правила об ограничении срочных трудовых договоров. Остановимся более подробно на каждой из обозначенных групп.

**2. Общие требования об ограничении срочных трудовых договоров**

Заключение срочных трудовых договоров в соответствии с общими требованиями ТК РФ (случаи, отнесенные к первой группе) допускается:

1. Для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Принципиально здесь то, что предлагаемое место работы (должность) не свободно. Оно занято работником, который по каким-либо причинам отсутствует, но в соответствии с законодательством место работы (должность) за ним сохраняется. Например, на время нахождения работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком и др.

2. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2-х месяцев, в ранее действовавшем законодательстве назывались временными работниками

(Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 N9 311-IX "Об условиях труда временных рабочих и служащих''). В настоящее время труд таких работников регламентируется гл. 45 ТК РФ.

Как на постоянных работников, так и на лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, заводятся трудовые книжки при условии, если они проработали в организации свыше 5 дней и эта работа для них является основной (ст. 66 ТК РФ). При увольнении трудовая книжка выдается работнику на руки после того, как в ней будет произведена запись о причинах прекращения трудового договора, сделанная в точном соответствии с формулировками ТК РФ. Расторжение трудового договора с лицами, заключившими его на срок до 2-х месяцев, производится только на общих основаниях.

Выходное пособие сезонным работникам выплачивается только в случае увольнения по указанным выше основаниям в размере 2-недельного среднего заработка.

3. Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий пожара, взрыва и т. п.). Так как закон не определяет максимальный или минимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, в каждом конкретном случае он определяется по соглашению сторон.

4. Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Под обычной деятельностью в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организации, закрепленным в ее уставе.

5. С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, а также для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Тот факт, что организация создана лишь на определенный срок или только для выполнения заведомо определенной работы, должен быть зафиксирован в ее уставе.

6. Для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника, а также работ, выполняемых работниками, обучающимися по дневным формам обучения. Трудовой договор в этом случае заключается на срок, установленный для прохождения стажировки или профессионального обучения.

7. С лицами, избранными на определенный срок в состав выборного органа или на выборную оплачиваемую должность, а также в случае поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях.

8. С лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ. В данном случае речь идет только о временных работах. Если работа, на которую гражданин направлен органами службы занятости, носит постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора допускается лишь на общих основаниях, т.е. с учетом ограничений, установленных законом для заключения срочных трудовых договоров.

9. С лицами, которым в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера. Медицинское заключение такого рода вправе выдать лишь тот орган или учреждение, которым такое право предоставлено (например, клинико- экспертные комиссии, учреждения медико-социальной экспертизы и др.).

**Глава II**

**1. Заключение срочного трудового договора в случаях - исключениях из общего правила**

Заключение срочного трудового договора в случаях - исключениях из общего правила (вторая группа случаев) в соответствии со ст. 59 ТК РФ допускается при условиях:

1. Поступление на работу в организации, расположенные в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. В данном случае не имеют значения характер работы, на которую принимается работник, и условия ее выполнения.

Принципиальным является факт переезда на работу в указанные районы из других их регионов страны.

С лицами, постоянно проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заключение срочного трудового договора допускается на общих основаниях, т. е. с соблюдением правил об ограничении срочных трудовых договоров, установленных ст. 58 ТК РФ. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден постановлением Совмина СССР от 10.11.67 № 1029 в редакции постановления Совмина СССР от 03.01.83 № 12 с дополнениями и изменениями, внесенными законодательством РФ.

2. Поступление на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников, для организаций розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников, а также к работодателям - физическим лицам.

Понятие субъекта малого предпринимательства определено в Федеральном законе от 14,06.95 № 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации''. Средняя за отчетный период численность работников малого предприятия, согласно названному закону, определяется с учетом всех его работников, в том числе работающих по договорам гражданско-правового характера и по совместительству с учетом реально отработанного времени, а также работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений указанного юридического лица.

3. С лицами, направляемыми на работу за границу, независимо от характера поручаемой работы и организационно-правовой формы организации, направившей их для работы за границей.

4. При поступлении на работу по совместительству. Совместительством в соответствии со ст. 282 ТК РФ считается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение срочного трудового договора о работе по совместительству допускается независимо от того, в какую организацию поступает работник - по месту своей основной работы или в другую организацию.

5. С пенсионерами по возрасту. К числу пенсионеров по возрасту в данном случае относятся только те лица, которые достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Последнее обстоятельство является обязательным условием, при котором с лицом, достигшим пенсионного возраста, допускается заключение срочного трудового договора без учета характера и условий выполнения поручаемой работы.

6. С творческими работниками средств массовой информации, театрально- зрелищных, кино-, теле-, видеосъемочных организаций, цирков, иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений, а также профессиональными спортсменами.

7. С научными, педагогическими и другими работниками, если прием на работу в соответствии с законодательством производится по результатам конкурса. Например, согласно ст. 332 ТК РФ конкурс проводится на замещение всех должностей научно-педагогического состава высших учебных заведений, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Эта должности, как уже отмечалось, замещаются на основании выборов.

8. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Закон не устанавливает специального срока, на который может быть заключен трудовой договор с заместителями руководителя организации и с главным бухгалтером, поэтому с указанными работниками в каждом конкретном случае срок трудового договора определяется по соглашению сторон.

9. С работниками, обучающимися по дневным формам обучения, допускается заключение срочного трудового договора. Такой трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен как на время каникул, так и на любой другой срок, но с учетом того, что работа в организации не будет препятствовать продолжению учебы в соответствующем учебном заведении.

Перечень случаев заключения срочного трудового договора, предусмотренный ст. 59 ТК РФ, не является исчерпывающим. Срочные трудовые договоры могут быть заключены и в других случаях, если такая возможность прямо предусмотрена федеральным законом. Необходимо подчеркнуть, что речь идет только о федеральном законе. То есть ни законом субъекта РФ, ни указом Президента РФ, ни постановлением Правительства РФ, ни иным подзаконным нормативным правовым актом не могут быть установлены какие-либо дополнительные основания (случаи) заключения срочного трудового договора.

Однако если инициатива в заключении трудового договора на неопределенный срок в предусмотренных ст. 59 случаях исходит от работника, то данный вопрос может быть решен только по взаимному соглашению сторон.

Трудовой договор является срочным, если стороны, заключая договор, определили конкретный срок его действия (ограничили завершением определенной работы) и этот срок указан в самом трудовом договоре. Если же стороны не оговорили срок действия трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

Срок действия может быть обусловлен в трудовом договоре только при его заключении (при поступлении работника на работу в данную организацию).

Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора, в том числе и в связи с возникновением обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возможность заключения срочного трудового договора.

**2. Расторжение срочного трудового договора**

Истечение срока действия срочного трудового договора, если такой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения.

Инициатива в прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока трудового договора может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением срока, обязан не менее чем за 3 дня предупредить об этом работника. В эти календарные дни включаются выходные и нерабочие праздничные дни. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если срок трудового договора истек, и работодатель принял решение его прекратить.

Минимальный срок предупреждения работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата установлен в семь календарных дней. Это означает, что работник не может быть уволен до истечения семидневного срока, при этом законодатель не предусмотрел возможности замены срока предупреждения выплатой соответствующей компенсации.

Однако в случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор согласно ст. 58 ТК РФ считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований т. е. без учета требований, предусмотренных законом для заключения срочных трудовых договоров, и это обстоятельство установлено судом или органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если трудовой договор на определенный срок заключен с работником лишь с той целью, чтобы не предоставлять ему права и гарантии, предусмотренные законом для работников, работающих по трудовому договору с неопределенным сроком, то этот договор также считается бессрочным со дня его заключения.

Такой вывод вытекает из содержания ч. 6 ст. 58 ТК РФ.

В соответствии с названной статьей запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Например, срочный трудовой договор с работником заключен на один год только для того, чтобы в связи с предстоящим через полтора года сокращением штата в организации ему не предоставлять гарантии, предусмотренные законом для работников, увольняемых по сокращению численности или штата работников.

Если трудовой договор сроком на 6 месяцев заключен с молодой женщиной только с той целью, чтобы в случае ее беременности не предоставлять ей те гарантии и льготы, которые установлены законом для беременных женщин или женщин, имеющих малолетних детей.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок в нарушение установленных законом правил об ограничении срочных трудовых договоров, считается договором с неопределенным сроком с момента его заключения.

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, ТК РФ не связывает возможность прекращения срочного трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника с наличием у того уважительных причин.

Согласно ст. 80 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работника, как с неопределенным сроком, так и срочного производится на общих основаниях.

То есть работник вправе по собственному желанию расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия в любое время, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели. Это правило, безусловно, улучшает положение работников, заключивших срочный трудовой договор.

Поскольку статьями Трудового кодекса, регулирующими порядок и условия выплаты выходного пособия при увольнении, не установлено иное, лицам заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, это пособие выплачивается на общих основаниях. Что касается случаев, когда трудовой договор был заключен с работодателем – физическим лицом, то вопрос о выплате выходного пособия решается в соответствии с этим договором.

Размер этого пособия может быть также определен коллективным договором или трудовым договором.

При увольнении работника, занятого на сезонных работах, по пп.1 и 2 ст.

81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Выходное пособие и другие компенсации, связанные с расторжением трудового договора заключенного между работником и работодателем – физическим лицом, выплачиваются в том случае, если это предусмотрено договором.

**Заключение**

В последние годы в Российской Федерации значительно расширяется практика заключения с работниками срочных трудовых договоров. Это подрывает стабильность трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов, лишает работника ряда существенных прав и гарантий, резко снижает его социальную защиту.

Массовое использование срочных трудовых договоров, гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях не соответствует требованиям законодательства.

Трудовое законодательство России отдает предпочтение трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, т.е. договорам о постоянной работе до их прекращения по строго оговоренным в законе основаниям. Срочные трудовые договоры разрешено заключать лишь в определенных законом случаях: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ) Однако на практике эти ограничения, как правило, работодателями игнорируются и никакой ответственности в этих случаях они не несут.

Следует иметь в виду, что в судебной практике отказ в приеме на работу ввиду несогласия работника заключить срочный трудовой договор, рассматривается как дискриминация в трудовых отношениях, поскольку закон допускает лишь такие различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются требованиями, свойственными данному виду труда.

В законе признается, что срочный характер трудовых отношений - это ухудшение положения работника (по сравнению с трудовым договором на неопределенный срок). Однако на практике такая компенсация либо не предусматривается, либо является неадекватной условиям, установленным договором.

При увольнении по истечении срока трудового договора на работников не распространяются гарантии, установленные законодательством для случаев прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. В период действия договора работодатель может уволить работника по основаниям, предусмотренным законодательством, однако работник не вправе уволиться по собственному желанию без уважительных причин, что в определенной мере равносильно принудительному труду.

**Список используемых нормативных актов и литературы:**

**1.** Трудовое право: Комментарий к трудовому кодексу Р.Ф. / Под. Ред.А.Т. Сочиниковой. - М: Эксмо, 2006-672 с. - (комментарии к Российскому Законодательству).

**2.** Кодекс законов о труде Российской Федерации / Заведующий редакции – А.В. Смирнов. СПб: Издательство "АЛЬФА", 1999. – 120 с.

**3.** Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 608 с. - (Российское юридическое образование).

**4.** Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое Право России: Учебник для вузов. - М.: Норма, 2006-832 с.

**5.** Трудовое право: Учебник /Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев и др., Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Т.К. Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 528 с.

**6.** Гусов К.Н., Толкунов В.Н. Трудовое право России: Учебник-М.: Т.К. Велби, Изд-во Проспект, 2004-496 с.

**7.** Гойман Г. И., Калинский И. В., Червонюк В. И. Правоведение: Учебник /Под общей редакцией доктора юридических наук, профессора В. Червонюка.– М.: ИНФРА – М, 2002. – 336 с.

**8.** http://www.okpravo.info.ru

**Анализ приложенных материалов**

К данной курсовой работе мною приложено три образца срочного трудового договора: на срок выполнения временных работ, трудовой договор с иностранным лицом и трудовой договор на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Было проанализировано, что не все договора имеют одинаковые условия заключения:

1.Трудовой договор, заключенный на исполнение временных работ не имеет пункта, в котором четко прописан режим отдыха и режим рабочего дня, также отсутствует пункт, в котором указано, что работник обязан соблюдать правила внутреннего распорядка, положения по технике безопасности, охране труда, а также не разглашать сведений о работодателе, но имеются четко прописанные обязанности работника. Все условия, указанные в данном образце трудового договора, основываются только на Трудовой Кодекс РФ, не имея своих дополнений и приложений, что в будущем может негативно сказаться на трудовых отношениях, тем самым приводя к спорным ситуациям.

2. В трудовом договоре, заключенным с гражданином другого государства, не указано, что данное место работы является основным для работника, не прописан режим рабочего дня и режим отдыха.

3. В трудовом договоре заключенным на выполнение обязанностей временно отсутствующего работника все вышеперечисленные условия и пункты четко прописаны, что является положительной стороной как для работника, так и для работодателя.

Ответственность во всех экземплярах трудовых договоров одинаково четко сформулированы и прописаны. Также пункт, в котором указан порядок разрешения споров для всех образцов одинаков, из которого следует, что все споры разрешаются путем переговоров, а если это невозможно, то спорные ситуации разрешаются в судебном порядке.

Права и обязанности во всех трех договорах разные, но имеют общую нормативную базу, регламентируемую Трудовым Кодексом РФ. Также имеются отличия в условиях оплаты труда, вследствие чего можно сделать вывод, что каждый работодатель устанавливает и ведет все условия и трудовые отношения самостоятельно, лишь частично опираясь на Трудовой Кодекс.

На мой взгляд, наиболее полный, четкий и ясно сформулированный срочный трудовой договор составлен с Государственным предприятием, а частные организации и предприятия имеют договора, с широкими и не ясно сформулированными условиями, при этом делая существенный упор на статьи Трудового Кодекса Российской Федерации.

**Приложение 1**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР No 68/07 на определенный срок**

**г. Воткинск "5 " сентября 2007 г.**

ООО "Промстройгаз", именуемое в дальнейшем **"Работодатель"**, в лице Генерального директора Ходырева А. А., Действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Гр-н Сусеков Анатолий Геннадьевич, именуемый в дальнейшем **"Работник"**, с другой стороны,

заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1.1. Работник принимается к Работодателю в организацию ООО "Промстройгаз" для выполнения работы в должности прораба с окладом 18 000 (восемнадцать тысяч) рублей в месяц.

1.2. Работник обязан приступить к работе "06" сентября 2007 г.

1.3. Срок действия договора - шесть месяцев. Основание для заключения срочного трудового договора – временные работы.

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

1.5. Работа у Работодателя является для Работника основным местом работы.

**2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работник подчиняется непосредственно Ходыреву А. А.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Выполнять следующие должностные обязанности:

- выполнение проектов;

- управление рабочими;

- согласование работ с заказчиком.

2.2.2. Исполнять другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и должностной инструкцией.

2.3. Работодатель обязан соблюдать все требования, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.4. Работодатель и Работник вправе осуществлять все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

**3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

3.1. Для Работника устанавливается режим труда и отдыха, предусмотренный общими правилами внутреннего трудового распорядка, установленными у Работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами.

**4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

4.1. За неисполнение или за ненадлежащее исполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим трудовым договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

5.1. Основания для прекращения настоящего трудового договора определяются в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ.

5.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

**6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. В период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

**7. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ**

7.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование, виды и условия которого предусмотрены федеральным законодательством РФ.

**8. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ**

8.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

8.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

8.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

**9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН**

**Работодатель:** Ходырев А. А. УР, г. Воткинск, ул. Подлесная, дом 18

**Работник:** Сусеков Анатолий Геннадьевич

паспорт: серия 9406, No.427072

выдан Отдел УФМС по г. Воткинску УР"12"декабря 2003 г.,

зарегистрирован по адресу: УР, г. Воткинск ул. Пролетарская д.3 кв. 49

**10. ПОДПИСИ СТОРОН**

**Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ходырев А. А./**

**Работник:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Сусеков А. Г./

**Приложение 2**

**СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

"06"ноября 2009 г. г.Ижевск

Фирма "Инженерные системы", именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице г-на Бурцева Сергей Сергеевича, действующего на основании Устава,с одной стороны, и гражданин Аверкян Вахтанг Кикабидзе, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ И СРОК ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. В соответствии с письменным заявлением Работника Работодатель принимает его на работу в качестве монтажника.

2. Работник обязуется выполнять все работы, обусловливаемые должностью, на которую он назначен, а также трудовыми обязанностями и конкретными заданиями (поручениями), устанавливаемыми в устной или письменной форме администрацией стройки.

3. Срок действия настоящего Трудового договора устанавливается на срок действия разрешения на работу, а именно с " 07 " ноября2009г. по "07 " мая 2010 г. включительно.

2. УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКА

4. Работодатель устанавливает Работнику месячный должностной оклад в сумме (в рублях), эквивалентной 1 500 долларам США по курсу Центрального банка Российской Федерации на день начисления заработной платы.

Установленный месячный должностной оклад может быть увеличен либо уменьшен в зависимости от результатов работы Работника и финансовых возможностей Работодателя.

5. За высококачественное выполнение Работником своих должностных обязанностей, а также за выполнение особо важных и срочных работ Работодатель может устанавливать Работнику надбавку.

6. За выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, а также за увеличение объема выполняемых работ Работодатель может установить Работнику доплату.

7. В зависимости от финансовых результатов деятельности Работодателя Работник может быть премирован, а также получить материальную помощь.

8. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 календарных дней.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

9. Работодатель обязуется:

а) соблюдать действующее российское трудовое законодательство (в том числе в части соблюдения правил охраны труда);

б) выполнять условия материального вознаграждения Работника;

в) осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования Работника;

г) обеспечивать гарантированный законом минимальный размер оплаты труда и безопасные условия труда;

д) создавать жилищные условия, соответствующие требованиям санитарных норм;

е) создавать необходимые условия для повышения квалификации Работника;

ж) нести другие обязанности, обусловливаемые действующим российским законодательством.

10. Работник обязуется:

а) строго выполнять договорные обязательства;

б) строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а также положения по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности;

в) постоянно повышать свою квалификацию;

г) не разглашать сведения, составляющие служебную коммерческую тайну Работодателя;

д) нести другие обязанности, обусловливаемые действующим законодательством и настоящим Трудовым договором.

4. ПРАВА СТОРОН

11. Работник вправе:

а) вносить предложения, направленные на повышение эффективности деятельности фирмы;

б) пользоваться другими правами, обусловленными действующим трудовым законодательством.

12. Работодатель вправе:

а) устанавливать для Работника правила внутреннего распорядка;

б) требовать от Работника строгого соблюдения трудовой дисциплины;

в) применять к Работнику в соответствии с действующим законодательством меры дисциплинарного воздействия;

г) устанавливать состав и перечень сведений о деятельности Работодателя, составляющих служебную и коммерческую тайну, а также меры их защиты и ответственность (в том числе материальную) за их разглашение;

д) пользоваться другими правами, обусловленными действующим трудовым законодательством.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником обязательств, вытекающих из настоящего Договора, он обязан возместить Работодателю причиненные таким неисполнением или ненадлежащим исполнением убытки в соответствии с действующим законодательством.

14. В случае нарушения своих обязательств Работодатель возмещает ущерб Работнику в порядке, установленном действующим законодательством.

6. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

15. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть из настоящего Трудового договора или в связи с ним, будут по возможности решаться путем переговоров между сторонами.

16. Трудовой договор может быть изменен или расторгнут по взаимному соглашению сторон. Одной из сторон настоящий Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

7. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ

17. Настоящий Трудовой договор составлен в двух экземплярах (по одному для каждой стороны) и вступает в силу с момента издания администрацией приказа о назначении Работника на должность, указанную в п.1.

АДРЕСА, ТЕЛЕФОНЫ И ДРУГИЕ ДАННЫЕ СТОРОН:

Работодателя Бурцев Сергей Сергеевич УР, г. Ижевск, ул. Автозаводсткая д.16 кв.34

Работника Аверкян Вахтанг Кикабидзе Украина, г. Коростень, ул. Шпалозаводская д.36 кв.21

Подписи сторон:

Работодатель Работник

**Приложение 3**

**Трудовой договор**

"06" декабря 2009г. № 130/09

Воткинск

**Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования "Профессиональный лицей № 92",** в лице директора Николаева Андрея Сергеевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданин Алексеев Григорий Васильевич, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны заключили трудовой договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1 Работник принимается для выполнения работы по должности мастер производственного обучения согласно штатному расписанию в структурном подразделении УПР.

1.2 Договор является: договором по основной работе

1.3 Договор заключается на период временно отсутствующего мастера производственного обучения Крыловой А.Ф.

1.4 Дата начала работы: 7 декабря 2009года

1.5 Работник принят без испытательного срока

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник принимает на себя следующие обязательства по отношению к Работодателю:

2.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять приказы, правила внутреннего трудового распорядка и инструкции

2.2 Выполнять распоряжения Работодателя и непосредственно руководителя в полном объеме и установленные сроки

2.3 Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, принимать меры по утранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы и незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4 Поддерживать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке, чистоте.

2.5 В трехдневный срок представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

2.6 Соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, партнерами и клиентами Работодателя.

2.7 Не выступать от имени Работодателя, не имея на то полномочий, не допускать распространения сведений, задевающих честь, достоинство и деловую репутацию физических и юридических лиц.

2.8 Бережно относится к имуществу Работодателя и других работников, принимать меры к предотвращению ущерба, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях.

2.9 Возвратить при прекращении трудовых отношений все документы, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также материально- технические средства, переданные ему Работодателем.

Работник имеет право:

2.10 На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договор, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.11 На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем метсе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

2.12 Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.13 Отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.14 На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

2.15 На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.16 Требовать от Работодателя соблюдения всех условий настоящего договора.

2.17 Защищать свои трудовые права не запрещенным законами способом.

2.18 Работник также имеет иные права, предоставленные ему законодательством РФ.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

3.1 Создать для Работника в соответствии с действующими правилами охраны труда и санитарными нормами условия, необходимые для нормального исполнения Работником обязанностей, предоставить в его распоряжение необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии.

3.2 Обеспечить Работника оборудованием, инструментами, тех. документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.3 Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

3.4 Обеспечить Работнику своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

3.5 Знакомить под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанные с его трудовой деятельностью.

3.6 Обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты.

3.7 Работодатель обязуется выполнять и иные обязанности в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель имеет право:

3.8 Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка.

3.9 Оценивать качество Работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению Работника, контролировать его работу по объем и сроку.

3.10 Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.11 Устанавливать положения и инструкции, уточняющие функции и обязанности Работника, вносить изменения и дополнения в его должностную инструкцию.

3.12 Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1 Режим работы:

4.1.1 Продолжительность рабочей недели:

- 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

4.1.2 Сменность:

- Полный рабочий день с 8.00 до 15.00 (перерыв на отдых и питание с 12.00 до 13.00) часов

4.2 Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.3 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его предварительному письменному заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4.4 Привлечение Работника к сверхурочным работам, в праздничные и выходные дни, к дежурствам осуществляется в порядке, установленном правилами трудового распорядка и трудовым законодательством.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Работнику устанавливается:

- должностной оклад по 8 разряду в месяц;

- повышающая надбавка, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера согласно постановлению Правительства УР от 27.10.2008 г. № 254 "Об оплате труда работников бюджетных государственных учреждений УР".

- иные выплаты, предусмотренные коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

5.2 Размер заработной платы может быть пересмотрен по соглашению сторон. Новые условия договора оформляются в письменной форме, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

5.3 В соответствии с Трудовым Кодексом РФ Работодатель производит индексацию заработной платы, которая не должна расцениваться как изменение определенных условий трудового договора по инициативе Работодателя.

5.4 С суммы заработной платы и иных доходов Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных федеральными законами РФ.

5.5 Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1 В случае ненадлежащего исполнения или неисполнения обязательств по настоящему договору стороны несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2 Работник несет материальную ответственность за причинение Работодателю ущерба в размере прямого действительного ущерба. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОДОЖЕНИЯ

7.1 В случае возникновения спора между сторонами все вопросы подлежат урегулированию путем переговоров.

7.2 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в порядке, определенным Трудовым Кодексом РФ.

7.3 Настоящий договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.4Настоящий договор составлен в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, при этом оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

8. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Работодатель Работник

Николаев Андрей Сергеевич Алексеев Григорий Васильевич

427431, УР, г.Воткинск Паспорт: серия 9609 № 597864

Ул. Семашко,57 Дата выдачи: 19.09.2006

Тел: 6-59-31 Кем выдан: УВД г. Воткинска

ИНН/КПП 182800028704912 Место жительства: г. Воткинск ул. Азина

БИК 049964000 ОКПО 59486321 ОКОНХ 94600 д.6 кв. 49

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Николаев А. С./ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Алексеев Г. В./

"06" декабря 2009года "06" декабря 2009года

**Анализ судебной практики 1**

# Прекращение трудового договора в связи с истечением срока

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ истечение срока трудового договора является основанием прекращения трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Названное основание прекращения трудового договора не влечет за собой автоматического прекращения трудового договора. Под "требованием" в п.2 ст. 58 ТК понимается явно выраженное желание (инициатива) одной из сторон прекратить трудовые отношения. Обычно оно выражается путем подачи работником заявления об увольнении либо издания нанимателем приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора. Потребовать прекращения трудовых отношений по истечении срока трудового договора может любая из сторон.

Пункт 2 ст. 58 ТК содержит отсылку на два вида трудового договора, истечение срока которых является основанием прекращения трудового договора по данному основанию:

трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 58 ТК);

трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы.

Тем не менее, п. 2 ст. 58 ТК на практике является основанием для прекращения всех видов срочного трудового договора.

Если работник написал заявление об увольнении по ст. 80 ТК, а наниматель не увольняет его, хотя срок договора и истек, то на следующий день после истечения срока договора работник имеет право не выходить на работу. Наниматель же будет обязан уволить работника, выдав ему трудовую книжку и произведя окончательный расчет. В случае невыполнения этой обязанности наниматель будет вынужден выплатить среднюю заработную плату за вынужденный прогул, а соответствующее должностное лицо может быть привлечено к материальной и иной ответственности.

**ПРИМЕР**

**Максимов А. И. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая незаконным свое увольнение в связи с истечением срока действия трудового договора.**

**При рассмотрении спора было установлено, что Максимов А. И. работал начальником производства МУП "Водоканал". Приказом нанимателя был уволен по п. 2 ст. 58 ТК в связи с истечением срока действия контракта. На момент истечения срока контракта ему исполнилось 58 лет.**

**Решением районного суда в удовлетворении требований истца о восстановлении на работе, продлении срока действия трудового договора, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано.**

**Отказывая истцу в удовлетворении иска, суд исходил из того, что при заключении трудового договора с истцом, которому исполнилось 57 лет, оснований для установления срока трудового договора до достижения им пенсионного возраста не имелось, трудовой договор обоснованно был продлен на 1 год и по истечении срока трудовые отношения прекращены на законных основаниях.**

**Определением судебной коллегии по гражданским делам Литвинского областного суда решение суда отменено, вынесено новое решение о восстановлении Максимова А. И. на работе в прежней должности и внесении в трудовой договор изменений в части продления срока контракта до достижения Максимовым А. И. пенсионного возраста.**

**Из материалов дела видно, что в коллективном договоре, заключенном между нанимателем МУП "Водоканал" и работниками данного предприятия, предусмотрено, что нормы генерального, областного и отраслевого соглашений обязательны для исполнения нанимателем и профсоюзом и что условия данного договора распространяются на нанимателя и всех работников, являющихся членами профсоюза.**

**В Соглашении между Литвинским облисполкомом, объединением нанимателей и областным объединением профсоюзов предусмотрена гарантия для работников в том, что срок действия трудового договора с работниками, которым до выхода на пенсию осталось три и менее года, должен устанавливаться до достижения пенсионного возраста. Причем определение данного срока договора не связано с какими-либо условиями, в том числе и с отношением работника к труду.**

**Продлив с Максимовым А. И., достигшим возраста 57 лет, контракт на 1 год, нанимателем не были соблюдены гарантии, установленные областным Соглашением и коллективным договором.**

**Поскольку срок контракта не соответствовал указанным нормативным правовым актам, прекращение такого трудового договора по истечении срока не допускается и является основанием для удовлетворения требований истца о восстановлении на работе, возложении обязанности на нанимателя внести изменения в договор в части срока его продления - до достижения истцом пенсионного возраста.**

Законность прекращения контракта в связи с истечением срока зависит от законности его заключения.

Суды обоснованно признавали законным увольнение в период отпуска либо в период временной нетрудоспособности, поскольку гарантии, установленные ст. 58 ТК, о запрещении увольнения в период временной нетрудоспособности или нахождения работника в отпуске распространяются на работников лишь при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, а прекращение договора в связи с истечением срока таковым не является.

Как уже отмечалось, каждая из сторон, заключивших договор, не позднее, чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Форма предупреждения нанимателя о продлении трудового договора либо его прекращении должна быть письменной. Например, это может быть резолюция о согласии уполномоченного должностного лица на заявлении работника с просьбой о продлении договора и его сроке; проект нового трудового договора, где указан его срок, и уведомление работника об обсуждении его на собрании трудового коллектива, заседании профкома; письменное уведомление нанимателя, в котором работнику сообщается не только о решении нанимателя прекратить трудовые отношения с работником, но и мотивы такого решения (что идеально).

На практике возникали вопросы о том, является ли нарушением трудового законодательства, если наниматель не известит работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения, либо известит, но менее чем за две недели, и каковы последствия такого нарушения. Такое нарушение не является основанием для восстановления работника на работе, если нанимателем не допущено других нарушений, которые влекут удовлетворение иска работника. Однако неуведомление работника о прекращении трудовых отношений является нарушением порядка увольнения. Согласно ст. 58 ТК нарушение порядка увольнения работника является основанием для взыскания в пользу работника компенсации морального вреда.

Судебная практика пошла по пути взыскания с нанимателя в таком случае возмещения морального вреда, поскольку нарушен порядок увольнения.

Однако в любом случае суды должны устанавливать, какие физические либо нравственные страдания причинены работнику в связи с нарушением нанимателем этого обязательства, а не рассматривать данный вопрос (нарушение порядка увольнения) как бесспорное основание для возмещения морального вреда.

Суды, проверяя законность увольнения по п. 2 ст. 58 ТК, учитывают, что наниматель по этому основанию должен произвести увольнение в день истечения срочного трудового договора (контракта), независимо от того, приходится ли истечение срока на нерабочий, выходной день. При этом следует руководствоваться нормой ст. 59 ТК, предусматривающей, что трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением его срока.

В связи с тем, что на практике имели место случаи, когда наниматели производили увольнение на следующий рабочий день, если срок договора истекал в выходной день, Верховный Суд РФ разъяснил, что договор прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание.

**Анализ судебной практики 2**

# Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

По общему правилу работник, заключивший срочный трудовой договор, не имеет права уволиться по собственному желанию до истечения срока договора. Лишение работника такого права предопределено, прежде всего, особым характером срочного трудового договора, в силу которого работник должен отработать у нанимателя в течение срока договора.

Статья80ТК определяет условия досрочного расторжения срочного трудового договора по требованию работника, ч.1 которой звучит следующим образом: **"Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам"**.

**Приведенный в ст.80ТК перечень обстоятельств, признаваемых уважительными причинами, при наличии которых работник вправе требовать досрочного расторжения срочного трудового договора, не является исчерпывающим, поскольку закон допускает расторжение срочного трудового договора и "по другим уважительным причинам".**

В силу сложившихся подходов в судебной практике уважительными причинами признаются:

* выход на пенсию;
* направление супруга (супруги) на работу (службу) за границу;
* избрание на выборную должность либо должность, занимаемую по конкурсу;
* необходимость ухода за больным членом семьи либо за инвалидом Iгруппы;
* зачисление на дневную форму обучения в учреждение, дающее получение высшего, среднего специального, профессионально- технического образования, зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;
* радиоактивное загрязнение территории;
* беременность женщины;
* наличие трех и более детей, не достигших 16лет (учащихся, не достигших 18лет), и др.

К документам, подтверждающим уважительность причин увольнения, относятся медицинское заключение (если требование расторгнуть трудовой договор обусловлено необходимостью ухода за больным членом семьи или ребенком в возрасте до 14лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет), справка медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) (при необходимости ухода за инвалидом I группы), справка- вызов учреждения образования (при поступлении на учебу) и т.п.

При расторжении трудового договора по ст. 80 ТК уважительность причины оценивает наниматель. В случае несогласия нанимателя с оценкой причины, указанной в заявлении в качестве уважительной, спор разрешается уполномоченными органами— комиссией по трудовым спорам и судом. Из этого следует, что до принятия решения нанимателем о расторжении срочного трудового договора (контракта) по требованию работника последний не вправе прекращать работу, поскольку при наличии соответствующих обстоятельств он может быть уволен по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

ПРИМЕР

В исковом заявлении Суворова Н. А. указала, что 9 августа 2004 г. обратилась к нанимателю с заявлением о досрочном расторжении трудового договора по ст. 80 ТК в связи с нарушением условий контракта, ссылаясь на продолжительность рабочего дня более 8 часов, необходимость работы в выходные дни и дежурства на предприятии во внерабочее время, непредоставление трудового отпуска. Датой увольнения истица просила считать 12 августа 2004 г. С этого дня она не вышла на работу, выехав на отдых с семьей за пределы республики.

Поскольку Суворова Н. А. 13 августа 2004 г. отсутствовала на работе без уважительной причины, она уволена за прогул. Наниматель не установил оснований для расторжения контракта по ст. 80 ТК.

Решением суда Заводского района г. Минска от 21 октября 2004 г. в иске Суворовой А. об изменении формулировки причины увольнения по ст. 80 ТК отказано.

Решение мотивировано тем, что у истицы отсутствовали основания для досрочного расторжения контракта по ст. 80 ТК. С. работала в должности секретаря-референта с ненормированным рабочим днем, поэтому учет дополнительного времени работы более 8 часов в табеле не велся. Выполнение общественной нагрузки, как, например, посадка цветов, уборка территории по выходным дням, не входило в должностные обязанности истицы, она имела право отказаться от выполнения таких работ, а действия нанимателя обжаловать.

Дежурство истицы на предприятии не является нарушением условий контракта, т.к. оно организовывалось в целях обеспечения сохранности имущества предприятия. За дежурство предоставлялись отгулы.

Суд установил, что в предоставлении отпуска истице было отказано, поскольку согласно графику ее трудовой отпуск запланирован на ноябрь, а истица просила о его предоставлении с 5 августа 2004 г.

Оставление истицей работы и убытие в отпуск расценено нанимателем как прогул без уважительной причины. У нанимателя действительно имелись основания для расторжения трудового договора по ст. 80 ТК, поэтому в иске Суворовой Н. А. отказано.

Особое место среди возможных причин, влекущих расторжение срочного трудового договора по ст.80ТК, занимает нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Если, по общему правилу, оценку уважительности причин, приводимых работником, дает наниматель, а в случаях спора— комиссия по трудовым спорам (КТС) и (или) суд, то согласно ч.1 ст.58ТК факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Это означает, что несмотря на всю убедительность доводов, приводимых в заявлении, требование работника может оказаться неудовлетворенным, если конкретное нарушение, явившееся непосредственной причиной для принятия работником решения прекратить трудовые отношения с данным нанимателем, не нашло отражения в соответствующих документах указанных выше органов— предписаниях, представлениях, протоколах, решениях, приговорах.

Тем не менее судебная практика свидетельствует о том, что **право требовать досрочного расторжения контракта возникает у работника независимо от наличия акта специально уполномоченного государственного органа о нарушениях трудового законодательства, коллективного договора или контракта.**

**Анализ судебной практики 3**

# Особенности прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

ВсоответствииТрудовым кодексомРФ трудовой договор подлежит прекращению в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Даже если внутреннее желание работника и нанимателя совпадают, исходя из требований законодательства следует, что прекращение договора не зависит от их намерений, потому что в силу возникшего обстоятельства— восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу,— трудовой договор с принятым работником подлежитпрекращению.

Например, восстановление на работе по решению суда может иметь место в случаях:

* прекращения трудового договора без законного основания, т.е. когда работник был уволен по основанию, не предусмотренному законодательством, либо при отсутствии в действительности обстоятельств (причин), послуживших основанием увольнения (например, работник уволен за прогул );
* расторжения трудового договора в нарушение требований коллективного договора (соглашения) без предварительного согласия профсоюза ;
* увольнения работников моложе 18лет по основаниям, без получения согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних;
* несоблюдения гарантий, предусмотренных ст.80ТК, при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, т.е. увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя).

В случае признания увольнения незаконным суд выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, т.е. работе, которую он выполнял до увольнения.

Работник, незаконно осужденный или привлеченный к уголовной ответственности, вправе в силу предписания ч. 2 ст. 264 Уголовно-процессуального кодекса РФ потребовать восстановления на работе **в течение года со дня получения документов,** поскольку к нарушениям трудовых прав граждан законодателем отнесены потеря прежней работы или должности, а также трудового стажа.

Прежде всего следует иметь в виду, что указанная гарантия, основанная на положениях норм ст. 58ТК, действует, **если со дня увольнения с воинской службы прошло не более трехмесяцев, а работа осуществлялась в государственной организации**. Реализация указанной гарантии в организациях, основанных на частной форме собственности, возможна только при наличии на то согласия нанимателя.

ПРИМЕР

Акимов Б.Г. в заявлении суду указал, что работал в унитарном коммунальном производственном предприятии (УКПП) "Комунсервис"" мастером лесопарковой зоны, уволен по п.2 ст.59ТК в связи с призывом на воинскую службу. После увольнения в запас он обратился к нанимателю с заявлением о принятии на работу и предоставлении ему должности мастера лесопарковой зоны или равноценной должности, однако ему было отказано. В связи с этим Акимов Б.Г. просил суд признать незаконным отказ в приеме на работу и понудить ответчика заключить с ним трудовой договор.

Решением суда Ленинского района г. Бобруйска Акимову Б.Г. в удовлетворении исковых требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Могилевского областного суда решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Постановлением Президиума Могилевского областного суда протест прокурора Могилевской области оставлен без удовлетворения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам от 1апреля 2004г. протест заместителя Генерального прокурора РФ на судебные постановления оставлен без удовлетворения исходя из следующего.

Согласно п.1 и 2 ч.1 ст.81ТК лицам, уволенным с воинской службы, предоставляются следующие гарантии:

— сохранение в течение трех месяцев после увольнения с воинской службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на воинскую службу в государственных организациях и проходившими срочную воинскую службу, а также за офицерами, призывавшимися на воинскую службу на два года из запаса, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на воинскую службу;

— предоставление уволенным после прохождения срочной воинской службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее трех минимальных заработных плат.

Из материалов дела усматривается, что Акимов Б.Г. был уволен с должности мастера лесопарковой зоны УКПП "Комунсервис" в связи с призывом на срочную воинскую службу. После увольнения из Вооруженных Сил РФ он обратился к нанимателю с заявлением о приеме на работу, которую выполнял до призыва на воинскую службу, и выплате ему материальной помощи.

Поскольку вакантные должности, равноценные той, которую Акимов Б.Г. занимал до призыва на воинскую службу, отсутствовали, в принятии на работу ему было отказано.

Отказывая Акимову Б.Г. в иске, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что ст.81ТК гарантирует гражданину, уволенному со срочной воинской службы, не предоставление конкретного рабочего места у нанимателя, с которым он состоял в трудовых отношениях до призыва на службу, а лишь право поступления на работу к тому же нанимателю на должности, равноценные занимаемой до призыва, при условии, что такие должности вакантны.

В связи с изложенным состоявшиеся по делу судебные постановления оставлены без изменения, а протест заместителя Генерального прокурора Российской Федерации- без удовлетворения.