

обходимые для назначения пенсии, и своевременно представлять их в районные (городские) управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите.

Особое внимание необходимо обратить на то, что наниматели несут материальную ответственность перед пенсионером за ущерб, причиненный несвоевременным и неполным оформлением документов, необходимых для назначения и перерасчета пенсии, а также в случае представления документов, содержащих недостоверные сведения, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Список литературы

1. О пенсионном обеспечении: Закон Республики Беларусь, 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2012 г. – № 2. – 2/1881
2. Сергеева, А. Сотрудник уходит...пожить для себя / А. Сергеева // Юрисконсульт. – 2013. – № 9–10. – С.87 – 88.
3. Яшкова, Л. Алгоритм исчисления стажа работы для назначения пенсий в примерах /Л. Яшкова // Кадровая служба. – 2013. – № 3. – С.8 – 10.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ КОНТРАКТА В СВЯЗИ С ИСТЕЧЕНИЕМ СРОКА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

*О.П. Михайлова
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Тема исследования является весьма актуальной, Социальная значимость данного исследования обусловлена тем, что в настоящее время остро стоит вопрос о соблюдении установленной правовой регламентации прекращения контракта в связи с истечением срока с отдельными категориями работников.

Цель – анализ проблем связанных с прекращением контракта в связи с истечением срока с отдельными категориями работников, таких как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка до трех лет и женщины, имеющие ребенка от трех до пяти лет.

Материал и методы. Основной нормативно-правовой базой для исследования послужили Декрет Президента Республики Беларусь № 29, Указ Президента Республики Беларусь № 180, Постановление Пленума Верховного суда Республики № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» с изменениями и дополнениями. Для достижения цели исследования использовались методы общенаучного познания (анализ, синтез, метод перехода от общего к частному).

Результаты и их обсуждения. При приеме на работу наниматель помимо трудового договора может заключить с работником контракт. Контракт является разновидностью срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде [2]. Вопросы заключения и расторжения контракта помимо Трудового кодекса Республики Беларусь регулируются Декретом Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Важное значение в регулировании вопросов заключения и расторжения контрактов также имеет Указ Президента Республики Беларусь № 180 (далее Указ № 180).

Контракт, как любой срочный трудовой договор, может быть расторгнут в связи с окончанием срока его действия. Отличие контракта от срочного трудового договора состоит в том, что каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

По истечении срока контракта возможны следующие варианты: прекращение трудовых отношений по инициативе любой из сторон контракта, заключение нового контракта на тех же или иных условиях, продление действия контракта, трансформирование контракта в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

В соответствии с международными и конституционными нормами женщины, материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Одним из основных условий улучшения положения женщин является создание правовых гарантий для реализации ими права на труд.

Юридические гарантии определяются как средства, способы и условия, с помощью которых в обществе обеспечивается реальное осуществление предоставленных гражданам демократических прав и свобод.

Дифференциация правовых норм регулирующих труд женщин осуществляется по трем устойчивым факторам: физиологические особенности женского организма, связанные с материнской функцией; состояние активного материнства; социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Частью второй п.2 Указа № 180 предусмотрено, что наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет [3].

В целях обеспечения социальных гарантий женщин, воспитывающих детей, наниматель при заключении контракта должен соблюсти названную норму и с согласия поступающей на работу женщины, имеющей ребенка в возрасте 3 лет, заключить контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет. Факт нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком у другого нанимателя в данном случае значения не имеет [4].

Рассматривая споры по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с истечением срока действия контракта, необходимо учитывать, что Указом Президента Республики Беларусь № 392 для определенного круга работников (лиц предпенсионного возраста, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет) предусмотрены гарантии при определении срока контракта и недопустимости увольнения без их согласия при его истечении, контракт с беременной женщиной должен продлеваться до окончания срока беременности или на другой срок, согласованный сторонами [4]. Кроме этого, генеральным, тарифным, местным соглашениями и коллективным договором могут быть предусмотрены более льготные условия и дополнительные гарантии для работников по сравнению с законодательством. В данном случае наниматель обязан выполнять условия, установленные соглашениями и локальными нормативно-правовыми актами.

Заключение. В заключении автором предложено сделать следующий вывод, что действия нанимателя будут правомерными лишь в том случае, если по истечению срока контракта наниматель, прежде чем заявить работнику (беременной женщине, женщине, имеющей ребенка до трех лет и женщине, имеющей ребенка от трех до пяти лет) о прекращении срока действия контракта и последующем увольнении, обязан поинтересоваться мнением данного работника о возможности продления контракта и только после отказа от продолжения трудовых отношений, наниматель имеет право расторгнуть контракт в связи с окончанием его срока.

Список литературы

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3 в ред. Закона Республики Беларусь от 05 января 2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон, ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2014.
2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 05.01.2014.
3. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180, [Электронный ресурс], 2014. – Режим доступа: <http://pravo.by>. - Дата доступа: 07.01.2014.
4. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: Постановление Пленума Верховного суда Республики от 26 июня 2008 г. № 4: с изменениями и дополнениями // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 05.01.2014.