

Тема 4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

4. 1. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут заключаться:

1) На неопределенный срок;

2) На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться в двух случаях:

- а) Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (перечень таких обстоятельств установлен ч. 1 ст. 59 ТК РФ и расширительному толкованию не подлежит);
- б) По соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Поскольку основным видом трудовых договоров являются договоры, **заключаемые на неопределенный срок**, то в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения **срочного трудового договора** в связи с истечением срока его действия. Если работник продолжает работу после истечения срока действия договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и договор считается заключенным на неопределенный срок.

С учетом характера работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор заключается:

- - На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- - На время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- - С лицами, направляемыми на работу за границу; для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- - С лицами, поступающими на работу в организации, созданное на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- - С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- - Для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- - В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- - С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- - С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- - В других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- - С лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового | обслуживания - 20 человек);
- - С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- - С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- - Для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- - С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- - С творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- - С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- - С лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- - С лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Кроме договоров по основной работе работник также имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) и у другого работодателя (**внешнее совместительство**). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 ТК РФ.

4.2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (253-264 ТК РФ)

Все нормы трудового права по охране труда женщин можно разделить на две большие группы:

1) нормы, распространяющиеся на всех женщин;

2) нормы, распространяющиеся на беременных женщин и матерей, имеющих несовершеннолетних детей.

- **Ограничивается применение труда женщин** на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

Повышенная особая охрана труда женщин при активном материнстве (беременности, рождении ребенка и уходе за малолетними детьми) включает следующие правовые меры.

- Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением за счёт средств работодателя среднего заработка за все пропущенные рабочие дни (ч. 1, 2 ст. 254 ТК РФ).
- При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).
- Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ).

4.3. Особенности регулирования труда работников, в возрасте до восемнадцати лет (ст.265-272 ТК РФ)

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

- Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) за счет средств работодателя и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

**4.4. Особенности регулирования
труда лиц, работающих по
совместительству (ст. 282-288ТК РФ)**

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях ТрД в свободное от основной работы время (ст.282 ТК).

- Заключение ТрД о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей (если иное не предусмотрено ФЗ).
- Работа по совместительству может выполняться работником по месту основной работы и у других работодателей.
- В ТрД обязательно указание на то, что работа является совместительством.
- Не допускается работа по совместительству (лиц до 18 лет; на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями; в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ).
- Особенности регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской 3-сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (педагогические, медицинские, фармацевтические работники, работники культуры).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству (ст.284 ТК):

1) Не должна превышать 4 часов в день (в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей – может работать по совместительству полный рабочий день) (в течение месяца продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников).

2) Ограниченная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не применяется (если по основному месту работы работник приостановил работу (при задержке выплаты заработной платы более чем на 15 дней) или отстранен от работы (в соответствии с медицинским заключением)).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству (ст.285 ТК):

- 1) Производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных Трудовым договором.
- 2) При установлении совместителям нормированных заданий (производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ).
- 3) Работающим в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки (с их учетом).

**4.5. Особенности регулирования
труда работников, заключивших
трудовой договор на срок до двух
месяцев (ст.289- 292 ТК РФ)**

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев:

- При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.
- Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.
- Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.
- Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.
- Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.
- Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

4.6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах (ст.293-296 ТК РФ)

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

- К сезонным относятся такие работы, которые включены в Перечни сезонных работ. В частности, сезонными являются работы на торфоразработках, на лесоповалах и лесосплаве, работа в организациях сезонных отраслей системы рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности, сахарной и консервной отраслей промышленности.
- Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В самом тексте трудового договора должны содержаться условия о сезонном характере работы.
- Трудовой кодекс Российской Федерации содержит новое правило, допускающее установление испытания при приеме на сезонную работу с целью проверки работника к выполняемой работе, но срок испытания не должен превышать двух недель.
- Работники, занятые на сезонных работах, имеют право на отпуск. Им предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Расторжение трудового договора с лицами, занятыми на сезонных работах:

- Расторжение трудового договора с лицами, занятыми на сезонных работах, возможно как по инициативе работников, так и по инициативе работодателя. Сезонный работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три календарных дня.
- Работодатель имеет право уволить работника по основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ. Но при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников для лиц, работающих на сезонных работах, устанавливаются определенные гарантии, предусмотренные пп.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ). Сезонные работники в названных случаях должны быть предупреждены о предстоящем увольнении в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.