



Особенности регулирования труда отдельных категорий работников



- Особенности регулирования труда отдельных категорий работников установлены ст. 252 ТК РФ и обусловлены:
- 1) характером и условиями труда;
- 2) психофизиологическими особенностями организма;
- 3) природно-климатическими условиями;
- 4) наличием семейных обязанностей;
- 5) другими основаниями.



Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

- По субъектному составу указанную категорию работников можно классифицировать следующим образом:
- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- 3) лица, воспитывающие детей (ребенка) без матери;
- 4) лица с семейными обязанностями.



- Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями:
- 1) перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2) отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми);
- 3) специальные перерывы для кормления ребенка;
- 4) гарантии при направлении в служебные командировки, привлечении к работе за пределами нормальной продолжительности - сверхурочной работе, в также к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) гарантии при расторжении трудового договора;
- 6) дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности;
- 7) гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери



- Отпуска по беременности и родам, характеризуются следующими основными критериями:
- 1) основание отпуска - заявление женщины и наличие выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности;
- 2) продолжительность отпуска 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов;
- 3) выплата пособия по государственному социальному страхованию в установленном ФЗ размере.



В отношении беременных женщин запрещается:

- 1) направление в служебные командировки;
- 2) привлечение к сверхурочной работе;
- 3) привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.



Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Запрещено:

- применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах
- использование труда несовершеннолетних 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)



- **Несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру**



- Рабочее время сокращается на:
- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.



- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних составляет
31 календарный день
- Расторжение с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только **с согласия** соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.



Особенности регулирования труда руководителя

организации

- Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.



- **Заклучается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.**



- Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)
- Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.
- Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.



- Трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим дополнительным основаниям:
- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.



- Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора заключаются в том, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 указанных выше оснований, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.



Работа по совместительству

- Основные критерии работы по совместительству представляют собой следующие:
 - 1) заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ.
 - 2) работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутренне совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство);
 - 3) в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством;



- Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными [ФЗ](#)



- Характер работы по совместительству требует некоторых особенностей и в наличии документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству:
- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель - диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии;
- 3) при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.



Оплаты труда лиц, работающих по совместительству, заключаются в том, что их оплата производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором



- Ежегодный оплачиваемый отпуск при работе по совместительству предоставляется с учетом следующих особенностей:
- 1) ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, при этом если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- 2) если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.



- Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.



Особенности регулирования труда у работодателей- физических лиц

- Работодатель - физическое лицо обязан:
- 1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- 3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.



- Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией), а также зарегистрировать прекращение трудового договора



- Особенности ведения трудовых книжек заключаются в следующем:
- 1) работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2) работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, **не имеет права** производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.



Труд надомников

- Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.



Работа в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним МЕСТНОСТЯХ

- За счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:
- 1) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- 2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- 3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.



- Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, которая оплачивается как полная.
- Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, кроме установленных законодательством ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.



Труд педагогических работников

- К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей](#) настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в [абзаце третьем](#) настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.



Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.



Не проводится конкурс на замещение:

- 1) должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- 2) должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- 3) должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.



- С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.



- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 36 часов** в неделю.
- Педагогическим работникам предоставляются:
 - 1) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ;
 - 2) длительный отпуск педагогических работников - не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного



Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;
- 4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).



Иные категории работников, для которых предусмотрены особенности правового регулирования

Особенности регулирования других категорий работников:

- 1) сезонных работников;
- 2) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 3) работников транспорта;
- 4) лиц, работающих вахтовым методом;
- 5) работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей;
- 6) работников религиозных организаций;
- 7) лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу;
- 8) медицинских работников;
- 9) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.



**Спасибо за
внимание!**