

Лекция. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

(Раздел XII, гл. 40–55, ст. 251–351)

План

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
5. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
7. Особенности регулирования труда работающих у физических лиц
8. Особенности регулирования труда надомников

9. Особенности регулирования труда лиц, работающих в РКС и приравненных к ним
10. Особенности регулирования труда работников транспорта
11. Особенности регулирования труда педагогических работников
12. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу
13. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
14. Особенности регулирования труда лиц, проходящих службу
15. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа

Введение

Особенности регулирования труда – нормы (ст. 251):

- 1) частично *ограничивающие применение общих правил* по тем же вопросам либо
- 2) предусматривающие *дополнительные правила* для отдельных категорий работников.

Особенности регулирования труда в связи:

- 1) с характером и условиями труда,
- 2) психофизиологическими особенностями организма,
- 3) природно-климатическими условиями,
- 4) наличием семейных обязанностей,
- 5) других оснований

– устанавливаются трудовым законодательством, иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, ЛНА.

Особенности регулирования труда, влекущие за собой:

- 1) снижение уровня гарантий работникам,
 - 2) ограничение их прав,
 - 3) повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности
- могут устанавливаться *исключительно* ТК либо в случаях и порядке, им предусмотренных (ст.252).

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями (гл.41, ст. 253–264)

Статья 253 – норма об ограничении (*не запрете*) применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, *за исключением* нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается использование труда женщин, определен Постановлением Правительства РФ № 162 от 25 февраля 2000 г. «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Работодатели вправе использовать труд женщин на соответствующих работах при условии создания безопасных условий труда:

1) подтвержденных результатами аттестации рабочих мест,

2) при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ.

Отсутствие указанных документов *позволяет* женщине *отказаться* от выполнения этих работ и порождает у работодателя *обязанность* по сохранению за женщиной среднего заработка за весь период осуществления самозащиты прав.

Первый раздел Перечня – работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную.

Нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную утверждены Постановлением Правительства РФ № 105 от 6 февраля 1993 года «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (в частности, подъем груза не более 10 кг).

Женщина вправе отказаться от работы, выполнение которой связано с превышением указанных норм (работодатель обязан сохранить за женщиной средний заработок).

В реальности правовое регулирование слишком далеко от практики трудовых отношений.

Беременным женщинам на основании их заявления и в соответствии с медицинским заключением:

1) снижаются нормы выработки (обслуживания) либо

2) женщины переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с *сохранением среднего заработка* по прежней работе (ст. 254).

До решения вопроса о предоставлении другой работы беременная подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя за весь период до предоставления соответствующей работы.

На практике – заявление становится поводом для негативной реакции со стороны работодателя.

Женщины, имеющие *детей до полутора лет*, в случае невозможности выполнения прежней работы по их заявлению переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком 1,5 лет (выбор между использованием отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет и продолжением работы на указанных условиях).

В обоих случаях – *бумажный характер льгот*.

Женщины имеют право на отпуск по беременности и родам, исчисляемый в календарных днях:

1) до родов – 70 (многоплодная беременность – 84);

2) после родов – 70 (осложненные роды – 86; рождение двух и более детей – 110) (ст. 255).

Отпуск исчисляется *суммарно* и предоставляется полностью *независимо* от числа дней, *фактически использованных до родов*.

Данному праву женщины корреспондирует обязанность работодателя по предоставлению данного отпуска (не зависит от его усмотрения).

При невыполнении этой обязанности женщина вправе самостоятельно воспользоваться отпуском.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в страховой стаж, а также в стаж работы по специальности (исключение – досрочное назначение трудовой пенсии по старости).

Лицам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск до 70 календарных дней со дня его рождения, при одновременном усыновлении нескольких детей – 110 (ст. 257).

Женщина-усыновительница вправе взять отпуск по беременности и родам на соответствующий период.

Предоставление отпуска не зависит от усмотрения работодателя.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск *независимо от стажа работы* в данной организации (ст. 260).

Невыполнение этой обязанности работодателем позволяет женщине самостоятельно реализовать право на отпуск (его предоставление не зависит от усмотрения работодателя).

Работнику, имеющему не менее 2-х детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет (отцу, воспитывающему ребенка без матери), коллективным договором могут устанавливаться в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263).

По заявлению работника отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью либо по частям (без переноса на следующий рабочий год).

Работодатель вправе оплатить этот отпуск.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению предоставляется 4 дополнительных *оплачиваемых выходных* дня в месяц, а женщинам, работающим в сельской местности, – 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262).

Беременных женщин *запрещается* направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259).

Женщины, имеющие детей до 3-х лет, могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, только с их письменного согласия и при условии ознакомления с имеющимся у них правом отказаться от соответствующих работ.

Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим *детей-инвалидов*, а также работникам, *осуществляющим уход* за больными членами их семей в соответствии с *медицинским заключением*.

Установленные законодательством гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются:

- 1) на отцов, воспитывающих детей без матери,
- 2) опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Запрещено расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261).

Установление факта беременности *на момент расторжения* трудового договора по основаниям, перечисленным в ст. 81 (исключение – ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя), является основанием для восстановления женщины на работе.

Незнание этого факта работодателем не имеет правового значения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить его срок до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (раз в 3 месяца он имеет право запрашивать соответствующую медицинскую справку).

Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Если срочный трудовой договор заключался на период замещения временно отсутствующего работника, то женщина может быть уволена при невозможности ее перевода на иную вакантную должность.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

Исключения – увольнения в связи:

1) с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом (п. 1 ст. 81),

2) неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания (п. 5 ст. 81),

- 3) однократным грубым нарушением:
- совершением прогула,
 - появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
 - разглашением охраняемой законом тайны,
 - совершением по месту работы хищения,
 - нарушением требований по охране труда
- (пп. «а»–«д» п. 6 ст. 81),
- 4) в связи с совершением виновных действий при непосредственном обслуживании товарных или денежных ценностей (п. 7 ст. 81),

5) в связи с совершением аморального проступка при выполнении воспитательных функций (п. 8 ст. 81),

6) однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81),

7) предоставлением работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81),

8) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336).

В данном случае исключений гораздо больше, чем оснований, запрещающих увольнение по инициативе работодателя перечисленных лиц.

Увольнение работника, находящегося в отпуске (и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) не допускается.

Поскольку предоставление отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет не зависит от усмотрения работодателя, то после подачи соответствующего заявления он не может уволить женщину (исключение – увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем физическим лицом).

Резюме.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями связаны с предоставлением им дополнительных по сравнению с общими нормами льгот и преимуществ на основе субъективный признака – выполнение семейных обязанностей.

2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних (гл. 42, ст. 265–272)

Лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, подлежат обязательным ежегодным медицинским осмотрам за счет средств работодателя (ст. 266).

Трудовой договор может быть заключен:

- 1) с учащимися, достигшими возраста 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ст. 63),
- 2) несовершеннолетними, не достигшими возраста 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

В последнем случае субъектом трудовых отношений выступают законные представители несовершеннолетнего, которые от его имени могут осуществлять права и нести обязанности (напр., истца и ответчика в суде).

Запрещено использование труда несовершеннолетних:

- 1) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- 2) подземных работах,
- 3) 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, наркотическими и иными токсическими препаратами) (ст. 265).

- Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников до 18 лет утвержден Постановлением Правительства «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 25 февраля 2000 г. № 163 (ред. от 20.06.2001) → почти 2200 видов работ.
- Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей определены Постановлением Минтруда РФ «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 7 апреля 1999 г. № 7.
- Предельно допустимые нагрузки зависят от пола и возраста работника (14,15,16 и 17 лет) – напр., при подъеме и перемещении груза вручную постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет 2–4 кг.

Работников до 18 лет запрещено:

- 1) направлять в служебные командировки,
- 2) привлекать:
 - к сверхурочной работе,
 - работе в ночное время,
 - в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268).

Исключение – творческие работники СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении произведений, профессиональные спортсмены.

Перечень соответствующих профессий и должностей творческих работников утвержден Постановлением Правительства «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» от 28 апреля 2007 г. № 252.

Замечание. Сверхурочной для работников до 16 лет является работа свыше 24 часов в неделю, а для работников от 16 до 18 лет – свыше 35 часов в неделю.

Нормы выработки для работников до 18 лет уменьшаются исходя из общих норм выработки *пропорционально* установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270).

Для работников до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений НПО, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут быть установлены пониженные нормы выработки → работодатель обязан сократить общие нормы выработки пропорционально отработанному работником времени.

Еще более низкие нормы выработки могут быть установлены законодательством и иными НПА, коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором.

Уменьшение норм выработки работникам до 18 лет *не должно* приводить к снижению заработной платы.

При повременной оплате труда заработная плата работникам до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 271).

Работодатель вправе производить указанным работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Коллизия:

1) работникам до 18 лет устанавливается *сокращенная продолжительность* рабочего времени (ст. 92, 94).

2) в отличие от неполного рабочего времени (оплата труда пропорционально отработанному времени) работа на условиях сокращенного рабочего времени не влечет снижение заработной платы (ст. 92–94).

След, ст. 271 вступает в противоречие со ст. 92–94, поскольку освобождает работодателя от обязанности выплачивать заработную плату в полном размере (с доплатой за часы, на которые сокращено рабочее время).

Аналогичная ситуация складывается со сдельной оплатой труда.

Специальная норма вступает в противоречие с общей нормой и требованиями Конституции (ст. 37 – каждому работнику гарантируется выплата вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации), поскольку в основе уменьшения заработной платы дискриминирующее основание – возраст работника (ст. 3).

Ограничение права несовершеннолетних работников на получение заработной платы в полном объеме противоречит ст. 19, 37 Конституции.

Ограничение прав и свобод человека и гражданина на получение вознаграждения за труд в полном объеме может быть произведено лишь для достижения перечисленных в ст. 55 Конституции целей:

- 1) защиты основ конституционного строя,
- 2) нравственности,
- 3) здоровья,
- 4) прав и законных интересов других лиц,
- 5) обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В данном случае такие цели отсутствуют → в основание ограничения права на оплату труда положено дискриминационное положение в виде возраста работника.

Следовательно, работодатели независимо от оплате труда работников до 18 лет обязаны производить им доплаты до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, ОУ НПО, СПО и ВПО, работающих в свободное от учебы время, производится *пропорционально отработанному времени* (работодатель вправе устанавливать доплаты к заработной плате).

То же противоречие между специальной нормой и общей нормой и конституционным требованием → применению подлежит общая норма, гарантирующая работнику до 18 лет получение соответствующих доплат, размер которых должен быть определен в зависимости от отработанного рабочего времени.

В частности, указанные работники трудятся половину рабочей нормы, (например 17,5 часов вместо 35) – доплата должна быть произведена за 2,5 часа.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет предоставляется продолжительностью *31 календарный день* в *удобное* для них время (ст. 267).

При отсутствии в организации графика отпусков работник вправе самостоятельно реализовать право на отпуск в удобное время, предупредив об этом работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня до использования отпуска.

Запрещены *разделение* отпуска на части и *отзыв* из отпуска.

Для *прекращения* трудового договора с работниками до 18 лет *по инициативе работодателя* (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка требуется *согласие*:

- государственной инспекции труда и
- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269).

Отсутствие соответствующего согласия позволяет признать такое увольнение незаконным.

Следовательно, получение согласия указанных органов на увольнение по инициативе работодателя работников до 18 лет является юридически значимым обстоятельством.

Выводы.

Критерием для осуществления специального регулирования труда лиц до 18 лет является субъектный состав трудового отношения, стороной которого являются указанные лица.

Дифференциация в правовой регламентации труда работников до 18 лет связана с предоставлением им дополнительных льгот и преимуществ.

Ограничение их прав специальными нормами (оплата труда) вступает в противоречие с общими и конституционными нормами – следовательно при оплате их труда должны применяться общие нормы.

3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл. 44, ст. 282–288)

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282).

Законодательство *не ограничивает* число работодателей, с которыми работник может заключить трудовой договор о работе по совместительству (исключения устанавливаются ФЗ).

Условие о совместительстве является *дополнительным положением* трудового договора, заключаемого работником для выполнения другой работы.

Не допускается работа по совместительству:

- 1) лиц до 18 лет,
- 2) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями,
- 3) в случаях, установленных:
 - другими ФЗ (государственная служба, за исключением выполнения творческой и преподавательской работы),
 - ЛНА (руководители и члены коллегиальных исполнительных органов организации).

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить:

- 1) те же документы (заверенные копии), что и при приеме на основную работу (не требуется трудовая книжка), предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий его личность,
- 2) справку об условиях труда по основному месту работы – при поступлении на работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать (ст. 284):

- 1) 4-х часов в день,
- 2) полный рабочий день (в дни, когда работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей).

Продолжительность работы по совместительству в течение учетного периода не должна превышать *половину установленной нормы* рабочего времени за учетный период.

Работа сверх этой продолжительности рабочего времени является *сверхурочной* и должна компенсироваться.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, проводится:

- 1) пропорционально отработанному времени,
- 2) по фактически выполненному объему работ с учетом коэффициентов и надбавок, установленных в данной местности,
- 3) на других условиях, установленных трудовым договором (ст. 285).

Коллизия. При заключении договора о внутреннем совместительстве работник выполняет другую работу за рамками установленной продолжительности рабочего времени, т. е. сверхурочную работу (с оплатой в повышенном размере либо предоставлением другого времени отдыха).

В этом случае заключение договора на установленных условиях ограничивает право работника на получение дополнительной компенсации за отработанные сверхурочно часы.

В соответствии со ст. 23 ВДПЧ, ст. 7 МПЭС КР, ст. 22 ТК работникам гарантирована равная оплата за труд равной ценности → фактически *ценность труда* за рамками установленной продолжительности рабочего времени у того же работодателя *падает* после заключения с работником договора о внутреннем совместительстве.

Здесь нарушаются конституционные принципы равенства прав человека и гражданина и гарантированности вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ст. 19, 37 Конституции), поскольку основанием для ограничения права на получение компенсации за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени выступает *заключение договора о внутреннем совместительстве*.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, работающим и проживающим в РКС и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы за исключением районных коэффициентов и надбавок, установленных в данной местности (ст. 287).

Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, в т.ч. и авансом (ст. 286).

Праву работника по использованию отпуска одновременно с отпуском по основной работе *корреспондирует* обязанность работодателя по предоставлению этого отпуска (не зависит от его усмотрения).

Оплата производится исходя из среднего заработка работника.

Если отпуск по работе по совместительству *меньше продолжительности* отпуска по основному месту работы, по просьбе работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (не зависит от усмотрения работодателя).

Право на отпуск без сохранения заработной платы возникает с даты, указанной в заявлении работника.

Дополнительным основанием для увольнения совместителей является принятие на работу, которую они выполняют, работника, для которого она будет основной (ст. 288).

Поскольку с лицами, работающими по совместительству, может быть заключен срочный трудовой договор (ст. 59), они могут быть уволены по истечении его срока.

Выводы. Критерием для специального регулирования труда совместителей является *наличие у них основной оплачиваемой работы* (где находится трудовая книжка).

После увольнения с основной работы место работы по совместительству становится основным и работник вправе передать соответствующему работодателю свою трудовую книжку.

Факт такой передачи означает, что работа по совместительству стала для работника основной.

Т. о., *после увольнения с основной работы* работник не может считаться совместителем, и к нему *неприменимы ограничения*, которые установлены для лиц, работающих по совместительству (увольнение в связи с принятием на его рабочее место постоянного работника).

5. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников (гл. 45–46, ст. 289–296)

Временные работники – работники, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 289).

Заключается в случаях:

- 1) для замещения временно отсутствующего работника (напр., на время отпуска),
- 2) для выполнения непредвиденных работ, срок завершения которых не превышает двух месяцев (выходят за рамки обычной деятельности организации).

Если работник продолжает трудиться после истечения срока трудового договора, договор считается заключенным на неопределенный срок действия.

Заключение с работником нескольких срочных трудовых договоров подряд доказывает возникновение трудовых отношений на неопределенный срок.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ст. 293).

Постановление Правительства РФ от 4 июля 2002 г. № 498 «Об утверждении Перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, что его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год».

Юридически значимые обстоятельства определяющие сезонный характер работы:

- 1) выполнение работником работы в течение периода времени (сезона), не превышающего шести месяцев;
- 2) возможность определения этих работ в качестве сезонных на основании утвержденного Правительством РФ Перечня.

Перечень сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), *превышающего шесть месяцев*, и их максимальная продолжительность определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на *федеральном уровне* (ч. 2 ст. 293).

Условие о временном характере работы и о выполнении сезонных работ должно быть включено в трудовой договор работника (письменная форма).

Отсутствие письменных доказательств лишает работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения выполнения работником временных либо сезонных работ → работник должен быть принят на работу по трудовому договору с неопределенным сроком действия.

При приеме на работу на срок до двух месяцев *испытание не устанавливается.*

При заключении трудового договора на выполнение сезонных работ на срок от двух до шести месяцев испытание *не может превышать двух недель* (ч. 6 ст. 70).

При выполнении сезонных работ по утвержденным федеральными соглашениями перечням продолжительностью свыше шести месяцев испытание устанавливается по общим правилам (ст. 70).

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть привлечены с их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах срока работы.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется повышенной оплатой не менее чем в двойном размере.

Сезонные работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на общих основаниях с компенсацией:

- 1) повышенной оплатой,
- 2) предоставлением другого времени отдыха, продолжительностью не меньше отработанного в указанные дни времени.

Временные и сезонные работники имеют право на оплачиваемый отпуск из расчета *два рабочих дня за каждый месяц работы*.

Временные работники реализуют данное право путем:

- 1) использования оплачиваемых дней отпуска либо
- 2) получением компенсации за неиспользованные дни отпуска (ст. 291).

За два месяца работы временные работники имеют право *на четыре рабочих дня отпуска*, который может быть предоставлен с последующим увольнением по окончании срока трудового договора.

Сезонные работники реализуют право на отпуск на общих основаниях – по истечении шести месяцев работы (ст. 295), в т.ч. с последующим увольнением.

Срок предупреждения временных и сезонных работников об увольнении по собственному желанию – не позднее чем за *три дня*.

Наличие уважительных причин не влияет на время расторжения трудового договора по инициативе работника, но они должны быть указаны в приказе о увольнении и трудовой книжке.

Работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата не позднее чем:

- 1) за *три календарных дня* – временного работника,
- 2) за *семь календарных дней* – сезонных работников.

Отсутствие письменных доказательств о предупреждении:

- 1) лишает работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного предупреждения,
- 2) влечет перенос срока увольнения с учетом нарушения работодателем обязанности по предупреждению о расторжении трудового договора.

Временным работникам выплата выходного пособия при увольнении по инициативе работодателя не предусмотрена.

На основании ЛНА, договора о труде работодатель за счет собственных средств может выплатить выходное пособие при увольнении временного работника.

При увольнении *сезонного работника* по указанным основаниям работодатель обязан выплатить ему *выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка*.

Работа по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев, входит в трудовой стаж пропорционально отработанному времени, в течение которого работодатель уплатил за работника соответствующие страховые взносы.

Сезонные работы в страховом стаже должны быть учтены за полный календарный год (межсезонный период входит в стаж) с соблюдением установленной Правительством стоимостью страхового года.

Уплата страховых взносов в меньшем размере – основание для включения времени сезонных работ в страховую стаж пропорционально уплаченным взносам.

В этом случае в стаж входят месяцы, которые полностью оплачены исходя из установленной Правительством стоимости года.

Выводы.

Критериями для использования специальных норм по регулированию труда временных и сезонных работников являются *особенности* выполняемой ими работы и *временный характер* трудовой связи с работодателем.

Данные критерии выступают и в качестве юридически значимых обстоятельств при решении вопроса о признании работников временными или сезонными.

Недоказанность этих юридически значимых обстоятельств не позволяет применить к работникам специальное законодательство о временной и сезонной работе.

6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом (гл. 47, ст. 297–302)

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудовой деятельности *вне места проживания* работников, когда *не может быть обеспечено ежедневное возвращение* работников к месту их постоянного проживания (ч. 1 ст. 297).

Применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя (необжитые, отдаленные районы, районы с особыми природными условиями).

Регулируется ТК и Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 (с изм. от 19.02.2003).

Вахта – период, включающий время:

- 1) выполнения работ на объекте и
- 2) междусменного отдыха в вахтовом поселке (ч. 1 ст. 299).

Правовое понятие «вахта» включает в себя:

- 1) время выполнения работ вахтовым методом,
- 2) период междусменного отдыха в вахтовом поселке, созданном работодателем.

Запрещено привлекать к работе вахтовым методом (ст. 298):

- 1) работников в возрасте до 18 лет,
- 2) беременных женщин,
- 3) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- 4) лиц, имеющих медицинские противопоказания в соответствии с медицинским заключением.

Решение о введении вахтового метода осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Юридически значимые обстоятельства признания законности и обоснованности решения о введении вахтового метода:

1) проведение работ вне места постоянного проживания работников;

2) отсутствие у работодателя возможности обеспечить ежедневное возвращение работников к месту жительства;

3) выполнение работ, признанных законодательством имеющими особое производственное или социальное значение;

4) соблюдение порядка учета мнения представительного органа работников.

Недоказанность любого – основание признания ЛНА недействующим в судебном порядке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения профсоюзного органа данной организации, продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ч. 2 ст. 299).

Вынесение решения о продлении срока вахты без прохождения указанной процедуры – основание для признания изданного ЛНА недействующим в судебном порядке.

Срок вахты может быть продлен *по договору* между работодателем и работниками с предоставлением дополнительных по сравнению с законодательством льгот → может быть признан не подлежащим применению *только по заявлению его сторон* при выявлении *явной несоразмерности* предоставленных дополнительных льгот продлению срока вахты.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период (ч. 1 ст. 300).

Учетный период охватывает (ч. 2 ст. 300):

- 1) рабочее время (время выполнения трудовых обязанностей),
- 2) время нахождения в пути до места выполнения работ и обратно,
- 3) время отдыха, приходящееся на время нахождения в пути и в вахтовом поселке на вахте.

Определение учетного периода должно быть произведено с учетом мнения представительного органа работников – один из элементов установления режима труда и отдыха работников.

Работодатель *обязан* вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

С данными учета работники *должны быть ознакомлены* в письменной форме.

Работники, их представители (профсоюзы) *могут* вести собственный учет рабочего времени и времени отдыха.

Возникающие споры по поводу данных такого учета должны быть разрешены в установленном законодательством порядке
→ одно из допустимых доказательств – данные учета, представленные работником (его представителями).

- По общему правилу общая продолжительность рабочего времени, приходящегося на каждую календарную неделю учетного периода, не должна превышать сорока часов → превышение этого норматива за учетный период – сверхурочная работа.
- График работы на вахте утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации – это ЛНА.
- Представители работников вправе обжаловать график *до его фактического применения* с целью предотвращения нарушения прав и свобод своих членов.
- Нарушение процедуры учета мнения представительного органа работников при издании графика – основание для его признания не подлежащим применению.

С графиком работы работники должны быть ознакомлены *не позднее* чем за два месяца до его введения в действие.

Несоблюдение письменной формы ознакомления при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного ознакомления → введение графика работы может быть перенесено *на два месяца вперед* с учетом несоблюдения срока предупреждения.

График работы должен предусматривать время для доставки работников на вахту и обратно – дни нахождения в пути в рабочее время не включаются, но учитываются как время междувахтового отдыха.

Переработанное время может суммироваться за календарный год с предоставлением дополнительных дней отдыха (их количество должно соответствовать отработанным сверхурочным часам и не может быть меньше этого количества).

При таком переводе необходимо использовать количество рабочих часов, приходящихся на рабочий день при 5- или 6-дневной рабочей неделе.

Соответствующие дни отдыха оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада) – ч. 4 ст. 301 ТК.

Коллективный / трудовой договоры могут предусматривать более высокий уровень компенсации.

За дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, включая дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

Статья 157 – оплата времени простоя в размере не менее $2/3$:

- средней заработной платы;
- тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Работникам за каждый день нахождения в пути и пребывания в местах производства работ в период вахты взамен суточных выплачивается *надбавка за вахтовый метод* ведения работ в размере 30–75% тарифной ставки (должностного оклада) в зависимости от местности.

При выполнении работы на территориях, где выплачиваются районные коэффициенты, работники имеют право на получение заработной платы с применением этих коэффициентов (у работодателя возникает *обязанность*).

Льготы работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в РКС и приравненные к ним местности *из других мест*:

- 1) устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в этих районах;

2) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в этих районах (24 либо 16 календарных дней).

В стаж работы для получения перечисленных льгот и компенсаций включаются дни:

1) работы в РКС и приравненных к ним местностях;

2) фактического нахождения в пути к месту выполнения работ вахтовым методом.

Критерий для специального регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, – особый характер выполняемых ими трудовых обязанностей.

7. Особенности регулирования труда работающих у физических лиц (гл. 48, ст. 303–309)

Работодатель — физическое лицо обязан:

- 1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи;
- 3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В трудовом договоре должны быть отражены *существенные* для работника и работодателя условия.

Работодатели — физические лица, использующие работников в личных целях, также должны зарегистрировать трудовые договоры в ОМСУ по месту своего жительства.

Регистрация носит уведомительный характер. Невыполнение этой обязанности – нарушение законодательства, за совершение которого он может быть привлечен к административной ответственности.

Работодатели — физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, должны выполнять требования законодательства по ведению трудовых книжек.

Работодатель — физическое лицо обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи.

Он обязан зарегистрировать трудовой договор:

1) в ФСС по месту своего жительства с целью страхования работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также на случай его нетрудоспособности;

2) в ПФР страховых взносов, обеспечивающих работнику:

– включение указанного времени работы в стаж, дающий право на назначение пенсии;

– формирование СЧ и НЧ трудовой пенсии.

Невыполнение работодателем обязанности по уплате взносов за работника не лишает его права обратиться в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений.

Для установления этого факта сроки законодательством не установлены.

После установления данного факта с работодателя должны быть взысканы:

- 1) страховые взносы в соответствующие фонды;
- 2) предусмотренные законодательством штрафные санкции.

В случае смерти работодателя — физического лица по его обязательствам перед упомянутыми фондами и работником отвечают наследники.

Физическое лицо – не индивидуальный предприниматель.

Вправе заключать трудовой договор на определенный и на неопределенный срок.

Условие о срочном характере трудового договора должно быть отражено в его содержании.

Письменный договор на определенный срок должен быть заключен *до фактического допуска* работника к выполнению трудовых обязанностей.

Доказательство заключения срочного трудового договора до фактического допуска к работе – регистрация в ОМСУ, ФСС, ПФР до начала срока выполнения работником трудовых обязанностей, установленного в договоре.

Основания для признания срочного трудового договора договором, заключенным на неопределенный срок:

1) заключение срочного трудового договора после фактического допуска работника к работе;

2) продолжение трудовых отношений после окончания срока трудового договора.

Работодатель – физическое лицо:

- 1) не индивидуальный предприниматель – обязан уведомить орган местного самоуправления о продолжении трудового договора, срок действия которого истек;
- 2) индивидуальный предприниматель – продолжает трудовые отношения путем уплаты страховых взносов.

По соглашению между работником и работодателем устанавливаются:

- режим работы,
- порядок предоставления выходных дней и
- ежегодных оплачиваемых отпусков.

Несоблюдение письменной формы лишает работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения несоблюдения работником соглашения (ст. 305).

Работодатель обязан предупредить работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора не менее чем за *14 календарных дней*.

Несоблюдение письменной формы при возникновении спора лишает работодателя возможности ссылаться на свидетельские показания для подтверждения уведомления работника об изменении условий трудового договора (ст. 306).

Индивидуальный предприниматель вправе изменить условия трудового договора только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74).

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ч. 1 ст. 307) → данная норма ограничивает конституционное право работника на свободное распоряжение своими способностями к труду.

В случае смерти (отсутствия сведений о месте пребывания в течение двух месяцев) работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или иных случаях, не позволяющих продолжить трудовые отношения (зарегистрировать прекращение трудового договора), работник вправе обратиться в ОМСУ с целью регистрации факта прекращения трудового договора.

Трудовым договором определяются:

- 1) сроки предупреждения об увольнении,
- 2) случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и иных компенсационных выплат.

Отсутствие этих условий позволяет требовать выплаты выходного пособия и иных компенсационных выплат при увольнении в соответствии с действующим законодательством.

Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор.

Факт работы у него может быть подтвержден также документами об уплате страховых взносов в ФСС, ПФР, записью о регистрации трудового договора.

Разрешение трудовых споров:

- 1) в судебном порядке;
- 2) обращением в государственную инспекцию труда.

Основание для специального правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц → субъектный состав возникающих трудовых отношений (одна из сторон: работодатель — физическое лицо).

8. Особенности регулирования труда надомников (гл. 49 ст. 310–312)

Надомники – лица, заключившие трудовой договор:

- 1) о работе на дому
- 2) из материалов работодателя и
- 3) с использованием инструментов и механизмов,
 - выделяемых работодателем либо
 - приобретаемых надомником за свой счет.

Рабочее место – по месту жительства работника.

Работы, поручаемые надомникам:

1) не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и

2) должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить условия труда на дому в соответствии с требованиями охраны труда → невыполнение – основание для привлечения к установленным законодательством мерам ответственности.

Трудовой договор – перечень инструментов и механизмов для выполнения трудовой функции, передаваемых работнику.

Работодатель обязан :

1) обеспечить:

– нормальное функционирование указанных инструментов и механизмов, проводить профилактические работы, осуществлять их ремонт;

– надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами,

2) соблюдать порядок и сроки:

– вывоза готовой продукции,

– расчетов за изготовленную продукцию.

Невыполнение есть основание для признания соответствующего времени простоем не по вине работника → обязанность по сохранению средней заработной платы (несвоевременность расчетов → выплата процентов за каждый день задержки).

Порядок и сроки вывоза готовой продукции, расчетов за нее должны быть определены таким образом, чтобы гарантировать выплату работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца (ст. 136).

Надомник вправе отказаться от выполнения работы до погашения задолженности по заработной плате → время отказа – простой не по вине работника.

Надомник может выполнять работу

- 1) с использованием принадлежащих ему инструментов и механизмов,
- 2) приобретать за свой счет необходимые для этого материалы.

Трудовой договор указание:

- 1) на использование надомником своих инструментов и механизмов,
- 2) выплату компенсации и возмещение иных расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

Отсутствие нормы о компенсации не освобождает от обязанности по возмещению расходов → в этом случае *минимальный* размер компенсации определяется исходя из уменьшения балансовой стоимости инструментов и механизмов за соответствующий период.

Условие о приобретении за свой счет сырья, материалов, полуфабрикатов должно быть включено в трудовой договор.

Расходы, понесенные с ведома (согласия) работодателя, могут быть возмещены и при их неуказании в трудовом договоре → получение письменных гарантий (перечисление возможных расходов, которые будут возмещены работнику).

Надомник может выполнять работу с участием членов его семьи → трудовые отношения между ними и работодателем не возникают (ч. 1 ст. 310).

В трудовой договор может быть включено условие об участии членов семьи надомника в поручаемой ему работе – по соглашению между работодателем, надомником и членами его семьи.

Следствие возникновения соответствующих трудовых отношений – работодатель обязан выполнять нормы трудового права по отношению ко всем лицам, выполняющим работу в его интересах.

В трудовом договоре надомника дополнительно указываются следующие дополнительные условия, существенные для его сторон:

- 1) выполнение работы по месту жительства;
- 2) *обеспечение* надомника инструментами, механизмами, материалами либо *использование* им собственных инструментов, механизмов и приобретенных за счет собственных средств материалов;
- 3) порядок:
 - выплаты компенсации и
 - возмещения иных понесенных расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей;
- 4) порядок и сроки:
 - вывоза готовой продукции,
 - расчетов за изготовленную продукцию.

В трудовом договоре могут быть указаны члены семьи надомника, выполняющие работу в интересах работодателя.

Условия заключаемого с надомником трудового договора не должны ухудшать его положение по сравнению с законодательством.

Прекращение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором – ограничение конституционного права на свободное распоряжение способностями к труду (ч. 3 ст. 55 Конституции – возможно только ФЗ для достижения перечисленных в этой конституционной норме целей).

Резюме.

Особая правовая регламентация труда
надомника обусловлена:

- 1) местом выполнения им трудовых обязанностей,
- 2) спецификой организации его труда.

9. Особенности регулирования труда лиц, работающих в РКС и приравненных к ним (гл. 50 ст. 313–327)

Заключение трудового договора с лицами, *прибывшими* в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (далее – РКСиМ), возможно при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний:

- 1) для работы;
- 2) проживания на их территории (ст. 324).

Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, *прибывшему в порядке перевода* на работу из другой местности, даже при наличии медицинских противопоказаний.

После заключения трудового договора работодатель вправе расторгнуть с работником трудовые отношения в связи с отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением или отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77).

При переезде в организации, расположенные в РКСиМ, с лицами может заключаться срочный трудовой договор (право, не обязанность работодателя).

Льготы и компенсации.

Коллективным / трудовым договором устанавливается *сокращенная рабочая неделя* продолжительностью 36 часов для женщин (если ФЗ не предусмотрена меньшая) – ст. 320.

Отказ от включения этого условия – основание для предъявления иска в судебном порядке об обязанности работодателя выполнить данное требование.

Правительством РФ устанавливаются (ст. 316, 317):

- 1) размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы (ст. 316);
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в РКСиМ.

Субъекты РФ и ОМСУ вправе устанавливать более высокие коэффициенты и процентные надбавки за счет собственных средств.

Эти суммы относятся к расходам на оплату труда в *полном размере*.

Размеры районных коэффициентов:

1) 1,4–2,0 для РКС;

2) 1,3–1,6 для местностей, приравненных к РКС.

Размеры процентных надбавок (Приказ Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 с изм. от 10.06.2009 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами»):

1) 10% за каждые 6 мес. работы (не свыше 100%) – отдельные РКС;

2) 10% за каждые 6 мес. работы и после достижения 60% за каждый год работы (не свыше 80%) – все другие РКС;

3) 10% за каждый год работы (не свыше 50%) – приравненные к РКС местности.

Право на получение надбавок за стаж работы в РКСИМ сохраняется при переезде из одного района в другой.

Работодатели вправе за счет собственных средств могут устанавливать коэффициенты и надбавки к заработной плате в более высоком размере – эти расходы не относятся к расходам на оплату труда.

Дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 1) в РКС – 24 календарных дня;
- 2) в местностях, приравненных к РКС — 16 календарных дней (ст. 321).

Возможно полное / частичное соединение основных и дополнительных отпусков возможно за два года (общая продолжительность не более шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно) – ст. 322.

Ограничения не распространяются на случаи реализации работниками права на отпуск при увольнении.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) ему предоставляется *ежегодный оплачиваемый отпуск* (его часть продолжительностью не менее 14 календарных дней) *для сопровождения* ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения СПО или ВПО, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск предоставляется один раз на каждого ребенка.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению *ежемесячно* предоставляется *дополнительный выходной день* без сохранения заработной платы (ст. 319).

Лица, работающие и проживающие в РКСиМ, имеют *один раз в два года* право на оплачиваемый проезд в пределах РФ к месту использования отпуска и обратно и на оплату стоимости провоза багажа до 30 кг за счет средств работодателя.

Невыполнение данной обязанности – основание для привлечения работодателя к материальной ответственности (ст. 236).

Выплата этих средств должна быть произведена до отъезда в отпуск → проценты за их невыплату следует исчислять с момента отъезда работника в отпуск (ст. 236).

При увольнении в связи с ликвидацией организации / сокращением численности или штата работников организации, за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, *не превышающий шести месяцев*, с учетом выплаченного при увольнении выходного пособия.

Выплата среднего заработка должна производиться в дни выдачи заработной платы.

Нарушение сроков выплаты – основание для привлечения работодателя к материальной ответственности (ст. 236).

Перечень гарантий и компенсаций открытый.
Дополнительные гарантии и компенсации работникам и членам их семей могут быть предоставлены НПА субъектов, ОМСУ, коллективным и трудовым договорами.

Критерий для дифференциации в правовом регулировании труда работников в РКСиМ – *особые климатические условия.*

О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (в ред. от 24.07.2009)

**10. Особенности регулирования труда
работников транспорта
и остальные вопросы темы –
*самостоятельно.***