

«Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

**Лектор – к.ю.н., заместитель
председателя совета
Ассоциации «Юристы за
трудовые права» Саурин С.А.**

Факторы дифференциации правового регулирования в трудовом праве

- Объективные факторы дифференциации

→ Условия труда (безопасные или вредные)

→ Климатические условия

→ Отрасль экономики

→ Размеры и форма собственности организации

Факторы дифференциации правового регулирования в трудовом праве

- Субъективные факторы дифференциации

→ Половозрастные особенности работника

→ Наличие у работника семейных обязанностей

→ Состояние здоровья работника

→ Специфика трудовой функции

→ Профессиональные особенности

→ Количество мест работы

Расширение масштабов дифференциации трудовых отношений

Появление в ТК РФ новых глав, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников:

- **2008 год** – глава 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров»
- **2013 год** – глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»
- **2014 год** – глава 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей»

Расширение масштабов дифференциации трудовых отношений

Появление в ТК РФ новых глав, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников:

- **2014 год** – глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
- **2016 год** – глава 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Лица с семейными обязанностями

- Защита от испытательного срока при приеме на работу (ст.70 ТК РФ)
- Целевые отпуска и страховые пособия
 - ✓ По беременности и родам
 - ✓ По уходу за ребенком
- Право требовать неполного рабочего времени (ст.92 ТК РФ)
- Льготная очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.260 ТК РФ)
- Защита от направления в командировки, привлечения к работе в нерабочие дни, в ночное время (ст.259 ТК РФ)
- Защита от увольнения по инициативе работодателя (ст.261 ТК РФ)

Лица с семейными обязанностями

Если на момент наступления страхового случая работник работает у нескольких страхователей и в двух предшествующих календарных годах работал у них же.

- Пособие по беременности и родам можно получать у всех работодателей.
- Средний заработок рассчитывается у каждого работодателя отдельно (учитываются только выплаты, полученные у данного работодателя; пособие не может превышать максимальный размер по каждому месту работы).
- Ежемесячное пособие по уходу за ребенком можно получать только по одному месту работы (по выбору работника). Средний заработок рассчитывается в общем порядке.

Лица с семейными обязанностями

Если на момент наступления страхового случая работник работает у нескольких работодателей, а в двух предшествующих календарных годах работал у других работодателей (другого работодателя).

- Пособие по беременности и родам можно получать только по одному месту работы (по выбору работника). Средний заработок рассчитывается в общем порядке.
- Ежемесячное пособие по уходу за ребенком можно получать только по одному месту работы (по выбору работника). Средний заработок рассчитывается в общем порядке.

Лица с семейными обязанностями

Если на момент наступления страхового случая работник работает у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах работал не только у этих, но и у других страхователей (другого страхователя).

- Пособие по беременности и родам по выбору работника можно получать:
 - ✓ либо у всех работодателей (тогда средний заработок рассчитывается у каждого работодателя отдельно),
 - ✓ либо только у одного из работодателей (тогда средний заработок рассчитывается в общем порядке).
- Ежемесячное пособие по уходу за ребенком можно получать только по одному месту работы (по выбору работника). Средний заработок рассчитывается в общем порядке.

Работа по совместительству

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

→ Внешнее совместительство

→ Внутреннее совместительство

- В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является работой по совместительству

Работа по совместительству

- Не нужна трудовая книжка (она хранится у работодателя по основному месту работы)
- Если работа по совместительству вредная – нужна справка с основного места работы
- Продолжительность работы – не более половины нормального рабочего времени, установленного по месту работы по совместительству
- Отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы
- Трудовой договор может быть прекращен в связи с тем, что на эту работу принимается человек как на основное место работы

Работа по совместительству

Внутреннее
совместительство



Совмещение
должностей

- За пределами рабочего времени
- Отдельный трудовой договор
- Оплата – по должности пропорционально отработанному времени
- Стороны не вправе расторгнуть договор в упрощенном порядке

- В пределах рабочего времени
- Дополнительное соглашение к ТД
- Оплата – по согласованию между работником и работодателем
- Каждая из сторон может прекратить отношения по совмещению должностей, предупредив об этом за 3 дня

Работа по совместительству

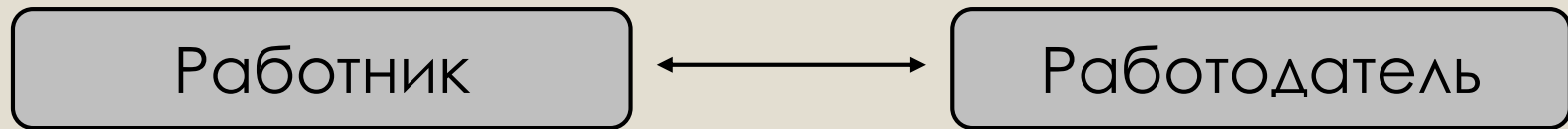
Работа по совместительству – это работа в рамках отдельного трудового правоотношения

- Самостоятельная система оплаты труда (при внутреннем совместительстве стимулирующие выплаты рассчитываются и выплачиваются работнику отдельно по основному месту работы и отдельно по месту работы по совместительству)
- Самостоятельный трудовой договор
- Самостоятельный дисциплинарный статус (выговор не может быть наложен на внутреннего совместителя одновременно по двум местам работы)

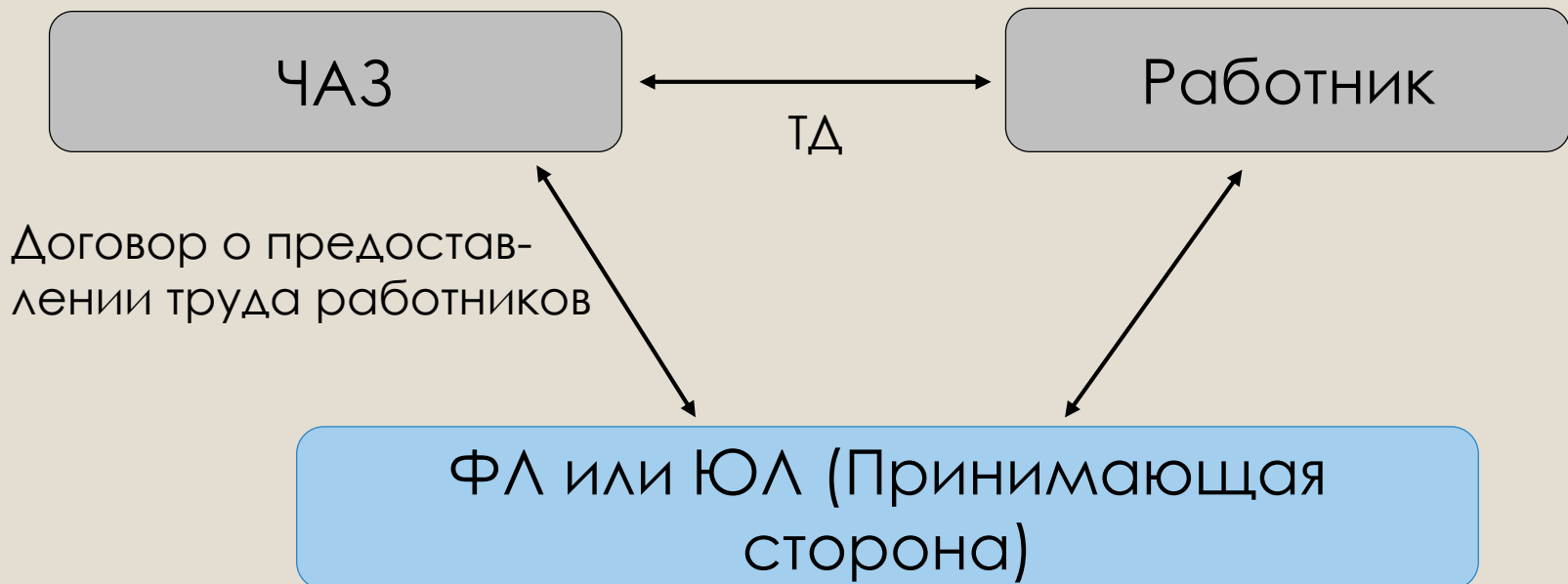
Труд педагогических работников

- Гл.52 ТК РФ
- Приказ Минобрнауки от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Предоставление персонала



Направление временно своих работников к другому ФЛ или ЮЛ (гл. 53.1 ТК РФ)



Спасибо за внимание!