



Тема 13 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Особенности регулирования труда временных работников (Гл.23 ТК).

Временными работниками признаются работники, принятые на работу на срок **до 2 месяцев**, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – **до 4 месяцев**. (ч. 1 ст. 292 ТК).

Трудовые отношения регулируются законодательством о труде с изъятиями, установленными гл. 23 ТК. В этой главе отражены нормы, касающиеся заключения, расторжения трудового договора, выплаты выходного пособия, режима труда и отдыха и др.

Трудовой договор с временными работниками должен содержать те же сведения и условия, предусмотренные ст. 19 ТК. Однако обязательно условие о временном характере работы (ч. 1 ст. 293 ТК).

Предварительное испытание не устанавливается (ч. 2 ст. 293 ТК).

Если ТД заключен на срок **не свыше 6 дней**, то могут быть привлечены к работе в государственные праздники и праздничные дни, **дни без их согласия** (ст. 297 ТК).



Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, **письменно предупредив об этом нанимателя за 3 дня независимо от уважительности причин** (ст. 294 ТК).

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК (кроме п. 5), и по основаниям, предусмотренным ст. 44 ТК.

Основания расторжения трудового договора с временными работниками:

- 1) приостановки работы у нанимателя **на срок более одной недели** по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;
- 2) **неявки на работу в течение более двух недель подряд** вследствие временной нетрудоспособности.
- 3) **неисполнения** временными работниками без уважительных причин **обязанностей**, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом;
- 4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 294 ТК).



Выходное пособие выплачивается в случаях:

- при увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 294 ТК (в связи с приостановкой работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также в связи с сокращением объема работы. Нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора) – в размере **недельного среднего заработка**; (П. 1, 2 ст. 295 ТК)
- при прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК (в связи с призывом или поступлением на воинскую службу) – в **размере двухнедельного среднего заработка**. (П. 2 ст. 295 ТК)

Трудовой договор с временным работником считается продолженным **на неопределенный срок**:

- временный работник **проработал свыше сроков**, указанных в части первой ст. 292 ТК, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;
- уволенный временный работник **вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели**, если срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает **2 или 4 месяца**.

2. Особенности регулирования труда сезонных работников(гл. 24 ТК)

Сезонные работники – это работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не на протяжении всего года, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ст. 299 ТК).

Сезонным работник считается при одновременном наличии следующих условий:

- ▣ **продолжительность работы не превышает 6 месяцев;**
- ▣ **выполняемая работа указана в специальном перечне (Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 года № 56. Перечень исчерпывающий.)**

Нет особенностей оплаты труда. Имеют право на трудовой отпуск пропорционально отработанному времени

Обязательно заключение срочного трудового договора (на любой срок, но не более чем на 6 месяцев). Заключение контракта с сезонным работником не допускается.

Сезонным работникам не устанавливается испытательный срок.

Расторжение трудового договора:

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. (Ст. 301 ТК)

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям: перечисленным в п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК, предусмотренными ст. 42 ТК (кроме п. 5), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, перечисленным в ст. 44 ТК.

Трудовой договор с сезонным работником может быть расторгнут также в случаях:

- 1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя.**
- 2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца.**
- 3) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.**

Основания выплаты выходного пособия сезонным работникам:

- в случае расторжения трудового договора в связи с **приостановкой работ** на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя – **в размере недельного среднего заработка;**
- в случае расторжения трудового договора в связи с **нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора** – **в размере двухнедельного среднего заработка;**
- в случае **призыва работника на военную службу, направления на альтернативную службу** – **в размере двухнедельного среднего заработка.**

В случае если работник принят на работу, входящую в перечень сезонных работ, но на срок до 2 месяцев, а для замещения отсутствующего работника - на срок до 4 месяцев, то такой

работник признается не сезонным, а временным

3. Особенности регулирования труда работников-надомников (гл. 25 ТК и локальные НПА)

Работа на дому - работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя (ст. 304 ТК).

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

Основными признаками работников-надомников являются:

- трудовой договор;
- наличие рабочего места на дому у работника.

Не являются работниками-надомниками индивидуальные предприниматели или члены производственного кооператива, выполняющие работу на дому.

Для работника-надомника предусмотрены специальные требования в части правоспособности, а именно:

- наличие необходимых жилищно-бытовых условий;
- практические навыки или возможности их получения (ст. 306 ТК).



Преимущественное право на заключение трудового договора на дому имеют: к таким лицам относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- инвалиды и пенсионеры;
- лица с пониженной трудоспособностью;
- лица, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи;
- лица, занятые на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающиеся в очных учебных заведениях;
- лица, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (**Ст. 305 ТК**).

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия.

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

Трудовой договор с работниками-надомниками заключается в письменной форме. Может быть заключен контракт. Учитываются требования ст.ст. 19, 26 ТК.

Наниматель может устанавливать нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому. Наниматель вправе премировать работников-надомников (ст. 307 ТК).

Надомникам предоставляется трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дня. Кроме того, надомники имеют право на дополнительный отпуск .

При заключении трудового договора с условием работы на дому действуют все гарантии и ограничения, предусмотренные общими нормами законодательства.

Работникам-надомникам можно назначить предварительное испытание по нормам ст. 28, 29 ТК.



4. Особенности регулирования труда домашних работников (гл. 26 ТК)

Домашние работники - лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Стороны трудового договора сами определяют работу, которую будет выполнять домашний работник.

Рабочим местом домашнего работника является место жительства нанимателя.

Признаки домашнего работника:

- выполнение работы в домашнем хозяйстве граждан;
- это работа по оказанию технической помощи в литературной, иной творческой деятельности и других видах услуг, предусмотренных законодательством;
- работа выполняется на основании трудового договора.

Не являются домашними работниками лица, осуществляющие уход :

- за инвалидами I группы из числа военнослужащих,
- за инвалидами I группы,
- за лицами, достигшими 80-летнего возраста,
- за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом.

Порядок заключения трудового договора:

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Трудовой договор должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее 7 дней после подписания его сторонами.

ТД заключается в письменной форме как на неопределенный, так и на определенный срок либо на время выполнения определенной работы.

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, **состоящими с ними в близком родстве или свойстве.**

Рабочее время и время отдыха, оплата труда домашних работников регулируются по договоренности между сторонами.

Домашний работник имеет право на **трудовой отпуск** продолжительностью **не менее 24 календарных дней**.

Оплата труда по трудовому договору с домашним работником производится в размерах, определяемых соглашением сторон (ст. 313 ТК).

Трудовой договор с домашними работниками **может быть расторгнут по соглашению сторон** с предупреждением об этом другой стороны **за три дня**.

В случае нарушения условий договора, трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут **в любое время** по основаниям, предусмотренным ТК.



5. Особенности регулирования труда совместителей (Гл. 32 ТК.)

Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же нанимателя (**внутреннее совместительство**) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (**внешнее совместительство**) на условиях другого трудового договора (ст. 343 ТК).

По общему правилу для работы по совместительству **согласия нанимателя по основному месту работы не требуется.**


Работа может быть признана совместительством если:

- работа выполняется работником в свободное от работы время;
- наличие у работника иной регулярной работы;
- выполняемая работа оплачивается;
- работа выполняется на условиях трудового договора, но при наличии у нанимателя вакантной должности, которая может составлять: полную ставку, три части ставки, половину или четверть ставки

Не считается совместительством:

- предпринимательская деятельность, так как она осуществляется не в соответствии с трудовым законодательством и не по трудовому договору;
- возмездная работа, выполненная в свободное от основной работы время на основании гражданско-правовых договоров: подряда, оказания возмездных услуг, авторского и др.;
- выполнение обязанностей, за которые установлены доплаты, надбавки, а также повышенная оплата труда.

В трудовом договоре обязательно указывается, что **работа является совместительством**. Может быть заключен трудовой договор как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, а также контракт.



Следует четко отличать совместительство от:

- ▣ **совмещения профессий**, которое предполагает работу по другой профессии в основное рабочее время;
- ▣ **сверхурочных работ**, предполагающих работу по одному трудовому договору, по той же специальности, должности, у того же нанимателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени. Премирование, выплата надбавок и доплат осуществляются в общем порядке.

Совместители имеют право на **трудоустройство** отпуск, предоставляемый **одновременно** с трудовым отпуском на основной работе.

Компенсация или выплата отпускных производится всем лицам, работающим по совместительству (ст. 347 ТК).

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются **только по основному месту работы**

Пределы трудовой правосубъектности: (ст. 348 ТК)

- не допускается занятие на условиях совместительства **двух руководящих должностей** в государственных организациях.
- запрещается работа по совместительству **лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин**, на производствах с **вредными условиями труда**, если основная работа сопряжена с такими же условиями.
- в государственных организациях запрещается **совместная служба родственников, связанная с непосредственной подконтрольностью и подчиненностью**.
- не допускается прием на материально **ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления** если судимость не снята или не погашена.



6. Особенности регулирования труда дистанционных работников (Гл. 25¹)

Дистанционная работа - работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

В ТД должно быть указано, что работа является дистанционной.

Местом заключения ТД является место нахождения нанимателя.

На работников распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций

**Спасибо за
внимание!**

