МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ г. МОСКВЫ

БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине: Трудовое право

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Выполнила

студентка заочного отделения

Юридического факультета,

2 курса 3391группа

г. Благовещенск

2010

ПЛАН

1. Срочный трудовой договор и случаи заключения такого договора

2. Особенности регулирования труда руководителя организации и государственных служащих

3. Регулирование труда педагогических работников; лиц, работающих по совместительству; сезонных и временных работников

4. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, у работадателей – физических лиц

Задача

Список использованных источников

1. Срочный трудовой договор и случаи заключения такого договора

Статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия. Первый вид - это трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. Заключая такой договор, стороны не оговаривают срок его действия. Второй вид - это срочные трудовые договоры. Они заключаются на определенный срок, как правило, не превышающий 5 лет. Трудовой договор на срок более 5 лет может быть заключен лишь в случаях, прямо установленных ТК РФ либо иным федеральным законом. Вместе с тем ст.58 ТК РФ ограничивает возможность заключения срочных трудовых договоров строго определенными случаями.

В соответствии с ч.2 данной статьи срочный трудовой договор может быть заключен только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Исключение из этого общего правила составляют лишь случаи, прямо предусмотренные ТК РФ или иным федеральным законом. ТК РФ не определяет критерии, согласно которым по характеру работы и условиям ее выполнения возможно заключение срочного трудового договора. В связи с этим при заключении такого договора работодатель обязан указывать в нем конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению трудового договора на неопределенный срок. Перечень оснований для заключения с работниками срочных трудовых договоров предусмотрен ст.59 ТК РФ.

Срочные трудовые договоры могут заключаться: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона); 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 срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств; с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 35 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 20 работников), а также к работодателям - физическим лицам; с лицами, направляемыми на работу за границу; для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг; с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы; с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника; с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера; с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления; в случае 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, а также в политических партиях и других общественных объединениях; с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Статья 424 Кодекса устанавливает, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения его в действие, то ТК РФ применяется только к тем правам и обязанностям, которые возникли после введения его в действие, т.е. после 1 февраля 2002 г. Ранее действовавшим КЗоТ РФ не предусматривалась, например, возможность заключения срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, совместителями, лицами, обучающимися по дневным формам обучения, и некоторыми другими категориями работников, перечисленными в ст.59 ТК РФ.

Поэтому, если указанные работники приняты на постоянную работу в организацию до 1 февраля 2002 г., т.е. до введения в действие ТК РФ, то они не могут быть переведены на работу по срочному трудовому договору. Такие договоры могут заключаться с вновь принимаемыми работниками. Следует отметить, что заключение срочного трудового договора в указанных в ст.59 ТК РФ случаях является правом, а не обязанностью работодателя. Если при заключении трудового договора стороны не установили срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Заключив такой трудовой договор с работником, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора, даже если в период его действия возникли обстоятельства, при которых допускается заключение подобного договора. Работодатель не имеет права трансформировать трудовой договор с неопределенным сроком в срочный и при наличии согласия работника. Нередко работодатели в нарушение действующего законодательства заключают срочные трудовые договоры с работниками, принятыми для выполнения работы, носящей постоянный характер, причем эти договоры заключаются с ними неоднократно. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п.14 Постановления от 17.03.2004 N 2 отметил, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Согласно ст.58 ТК РФ срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т.е. без учета требований (условий) ТК РФ, и это обстоятельство установлено судом или органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Запрещается также заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключается на неопределенный срок (например, если трудовой договор сроком на один год заключен с женщиной с целью не предоставлять ей (в случае беременности) гарантии и льготы, установленные для беременных женщин или женщин, имеющих малолетних детей). Истечение срока трудового договора не может само по себе прекратить действие этого договора, поэтому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в соответствии с п.2 ст.77 ТК РФ (истечение срока трудового договора). ТК РФ защищает права работников, заключивших срочный трудовой договор. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ), а увольнение работника допускается только по основаниям, предусмотренным законодательством, т.е. в таких случаях работник автоматически становится постоянным. Например, если срок трудового договора с работником истек 5 июня, а работодатель уволил его в связи с истечением срока трудового договора 10 июня, это является нарушением действующего законодательства. Независимо от того, какой договор заключен (срочный либо на неопределенный срок), работник вправе расторгнуть этот договор, предупредив работодателя письменно за 2 недели (работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, - за 3 календарных дня).

2. Особенности регулирования труда руководителя организации и государственных служащих.

Трудовой договор с руководителем предприятия устанавливаются в следующем порядке:

1.законом или учредительными документами организации могут быть предусмотрены процедуры, предшествующие заключению трудового договора (конкурс, избрание, назначение и др.);

2.трудовой договор заключается на срок, установленный учредительным документами или соглашением сторон;

3.руководитель может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по 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 решения о досрочном прекращении трудового договора;
3. по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемым трудовым договором.Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

На государственных служащих распространяется трудовое законодательство с особенностями, которые установлены для регламентации их труда специальными нормативными правовыми актами. В соответствии со ст. 22 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" прием на государственную службу по общему правилу происходит путем проведения конкурсного отбора. Конкурс может проводиться в форме конкурса документов или конкурса-испытания. Конкурс-испытание включает в себя испытание на соответствующей должности государственной службы и завершается государственным квалификационным экзаменом. Решение конкурсной комиссии о прохождении конкурса является основанием для назначения на соответствующую должность государственной службы и заключения трудового договора. В соответствии с п. 1 ст. 23 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" для гражданина, впервые принятого на государственную должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации устанавливается испытание на срок от трех до шести месяцев. По общему правилу, закрепленному в ст. 70 ТК РФ, срок испытания не должен превышать трех месяцев, он не устанавливается при поступлении на работу по конкурсу, а также при переводе на другую работу у того же работодателя, поскольку в этом случае не требуется заключения нового трудового договора. В соответствии с ч. 1 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу может быть установлено лишь при заключении трудового договора. Гражданин поступает на государственную службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок и на срок не более пяти лет. С лицами, прошедшими конкурс на замещение государственных должностей категории "В", как правило, заключается трудовой договор на неопределенный срок. В соответствии с п. 2 ст. 2 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" государственная служба на государственных должностях категории "Б" ограничена сроком, на который назначаются или избираются соответствующие лица, замещающие государственные должности категории "А". Таким образом, с государственными u1089 служащими категории "Б" заключается срочный трудовой договор на срок до пяти лет.

Существуют дополнительные основания для прекращения трудовых отношений с государственными служащими. В частности, названное постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2003 года № 19-П признает возможным увольнение с государственной службы по следующим основаниям. В связи с признанием лица, проходящего службу, недееспособным или ограниченно дееспособным вступившим в законную силу решением суда, что соответствует ст. 21, 25 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" и ст. 37 ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". Лишение лица права занимать государственные должности в течение определенного срока на основании постановления суда, вступившего в законную силу, как основание увольнения закреплено в п. 3 ст. 21 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации, а также в ст. 77, 83 ТК РФ и согласуется с требованиями ст. 47 УК РФ. Увольнение при соответствующем заключении аттестационной комиссии аналогично расторжению трудового договора ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ). Отказ лица от предоставления соответствующих сведений, в том числе о доходах и об имуществе, как основание увольнения предусмотрен федеральными законами "Об основах государственной службы Российской Федерации" (ст. 12 и пп. 7 п. 3 ст. 21). Однако в качестве оснований увольнения могут быть использованы лишь установленные в федеральных законах. В нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации не могут быть закреплены дополнительные по сравнению с федеральными законами основания для увольнения работников, в том числе государственных служащих.Федеральным законом "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27 мая 2003 года предусмотрена разработка новых нормативных правовых актов о прохождении службы.

Специальное законодательство может предусматривать дополнительные по сравнению с общими нормами трудового права льготы для лиц, проходящих службу. Федеральные законы могут ограничивать трудовые права лиц, проходящих службу, на основании ч. 3 ст. 55 Конституции РФ лишь в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. На основании ч. 1 ст. 349 ТК РФ на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную альтернативную гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В ч. 2 ст. 349 ТК РФ говорится о том, что в соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников, заключивших трудовой договор, устанавливаются особые условия труда, а также дополнительные льготы и преимущества. Следовательно, специальные нормы, регулирующие труд указанных лиц, призваны создавать более благоприятные условия труда по сравнению с общими нормами трудового законодательства.

3. Регулирование труда педагогических работников; лиц, работающих по совместительству; сезонных и временных работников

### Особенности регулирования труда педагогических работников предусмотрены в главе 52 ТК РФ.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Данный ценз определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

Порядок заключения трудового договора с педагогическими работниками зависит от того, на какую должность данный работник принимается.

При замещении должностей научно — педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет . Для этих категорий работников конкурсный отбор не предусмотрен.

Трудовой договор заключается на срок до пяти лет.

Во исполнение Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 N 125-ФЗ и в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ Минобразование России приказом от 26.11.2002 N 4114 (зарегистрирован Минюстом России от 27.12.2002 N 4084) постановило: 1. Утвердить согласованное с ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ Положение о порядке замещения должностей научно педагогических работников в высшем учебном заведении РФ независимо от его ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм. 2. Ректорам высших учебных заведений РФ принять Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ к руководству. 3. Считать утратившим силу приказ Минобразования России от 06.08.1999 N 167 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ", зарегистрированный Минюстом России 06.09.1999 N 1887. 4. Не применять на территории РФ в высших учебных заведениях Инструкцию о порядке замещения должностей научных работников научно-исследовательских учреждений, утвержденную постановлением Президиума Академии наук СССР от 14.12.1962 N 982.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

Определенный возрастной ценз установлен для должностей ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) в государственных и муниципальных высших учебных заведениях. Названные должности в государственных и муниципальных высших учебных заведениях замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Педагогическим работникам предоставляется как ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, так и длительный отпуск. Длительный отпуск предоставляется сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определен "Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года", которое утверждено приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 N 3570.

Прекращение трудового договора с педагогическими работниками производится на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Помимо общих оснований трудовой договор может быть прекращен в следующих случаях:

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 статьей 332 настоящего Кодекса; (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 настоящего Кодекса). (п. 4 введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (гл 44 ТКРФ).

Причем работник может работать по совместительству как на основной работе, так и в других организациях.

В трудовой договор в обязательном порядке должно включаться условие о том, что данный работник принимается на работу по совместительству.

Работодатель при приеме такого работника на работу должен потребовать с него предоставления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность.

Кроме того, при приеме на работу по совместительству работодатель имеет право потребовать от работника предъявления:

* диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, если работа требует определенных знаний;
* справки о характере и условиях труда по основному месту работы, если работник принимается на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Законодательством запрещен прием на работу по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Согласно ст.284 ТК РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

В том случае, если лицо работает по совместительству с повременной оплатой труда и работодатель устанавливает ему нормированные задания, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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.

Лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются установленные ТК РФ определенные гарантии и компенсации. Причем данные гарантии и компенсации предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Расторжение трудового договора с совместителями производится по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ. Помимо общих оснований с совместителями трудовой договор может быть расторгнут по дополнительному основанию, каковым является прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работник предупреждается не менее чем за 2 недели в письменной форме.

В соответствии со ст. 289 ТК РФ временными признаются работники, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев. Трудовой договор на срок до двух месяцев, как правило, заключается для замещения временно отсутствующего работника, например находящегося в отпуске. В других случаях такой договор может быть заключен для выполнения работниками непредвиденных работ, срок завершения которых не превышает двух месяцев.

Непредвиденными следует признавать работы, которые выходят за рамки обычной деятельности организации, то ость не соответствуют уставным направлениям ее деятельности. В случаях, когда работник продолжает трудиться по истечении двух месяцев, то есть после истечения срока трудового договора, он превращается в договор с неопределенным сроком действия. Заключение с работником нескольких трудовых договоров подряд на работу со сроком до двух месяцев также доказывает возникновение трудовых отношений на неопределенный срок.

Таким образом, временным может быть признан работник, который на основании заключенного с ним трудового договора отработал у работодателя не более двух месяцев. На этих работников и распространяются особенности правового регулирования, установленные для временных работников.

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 года № 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" определены работы, которые могут быть признаны сезонными, что предполагает доказанность следующих юридически значимых обстоятельств.

Во-первых, выполнения работником работы в течение периода времени (сезона), не превышающего шести месяцев. Во-вторых, возможности определения этих работ в качестве сезонных на основании утвержденного Правительством РФ Перечня.

Статья 294 ТК РФ до внесения изменений предусматривала положение, согласно которому при приеме работников на сезонные работы испытание не могло превышать двух недель. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (в ред. от 20 апреля 2007 г.) данное положение исключено, однако это не значит, что теперь для сезонных работников устанавливается иной срок испытания. Статья 70 ТК РФ предусматривает, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Следует заметить, что, решив вопрос относительно определения сезонных работ (ч. 1 ст. 293 ТК РФ), законодатель снова поставил в тупик правоприменителей. Поскольку сезонными являются и такие работы, которые превышают шесть месяцев, становится затруднительным применение положения об испытании на сезонных работах, превышающих шесть месяцев. Законодателю следовало бы добавить в ч. 6 ст. 70 ТК РФ фразу "в том числе и для сезонных работ" или иную, указывающую на сезонные работы. Сейчас же получается, что испытание при приеме на работу для сезонных работ, как и для других, зависит от срока трудового договора. В законодательстве должно быть все четко прописано. В Трудовом кодексе Российской Федерации получается, что сезонный работник сезонному рознь, и, соответственно, устанавливаются разные условия приема на работу. На практике достаточно сложно определить, продлится ли сезон 5 месяцев и 20 дней или же 6 месяцев и 10 дней. Для этого как раз необходима четкая регламентация положений об испытании при приеме на работу. У работодателя возникает дилемма: примет на работу сезонника, установив ему испытание в 3 месяца, а фактически сезон продлится 5 месяцев — налицо нарушение; установит испытание на 2 недели, а сезон 7 месяцев — нарушения вроде бы нет, а работодателю обидно, хотел бы испытать подольше, да не получилось, пришлось оставить "работника-лодыря" (за 2 недели не успел разглядеть — порой бывают работы, когда оценить можно только по результатам более длительного периода).

Условие о временном характере работы и о выполнении сезонных работ должно быть включено в трудовой договор работника, заключаемый в письменной форме. Отсутствие письменных доказательств о заключении с работником договора на выполнение временных или сезонных работ при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения выполнения им временных либо сезонных работ.

В связи с чем работник должен быть принят на работу по трудовому договору с неопределенным сроком действия.

Установление испытательного срока временному работнику позволяет признать условие трудового договора об испытании не подлежащим применению.

В связи с чем увольнение временного работника как не выдержавшего испытания не допускается.

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 им повышенной оплатой не менее чем в двойном размере. Сезонные работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на общих основаниях. Выполнение этих работ может быть им компенсировано как повышенной оплатой, так и предоставлением другого времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше отработанного в указанные дни времени.

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

В соответствии со ст. 291 ТК РФ временные работники реализуют данное право путем использования оплачиваемых дней отпуска либо получением компенсации за неиспользованные дни отпуска. За два месяца работы они имеют права на четыре рабочих дня отпуска, который может быть предоставлен с последующим увольнением по окончании срока трудового договора.

Сезонные работники на основании ст. 295 ТК РФ реализуют право на отпуск на общих основаниях, то есть по истечении шести месяцев работы. Данный отпуск также может быть предоставлен им с последующим увольнением по окончании срока трудового договора.

Временные и сезонные работники об увольнении по собственному желанию должны предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за три дня. В данном случае наличие уважительных причин не влияет на время расторжения трудового договора по инициативе работника. Однако уважительные причины для увольнения временного или сезонного работника должны быть указаны в приказе об его увольнении и в трудовой книжке.

Работодатель обязан предупредить временного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме не позднее чем за три календарных дня, а сезонных работников – не позднее чем за семь календарных дней. Отсутствие письменных доказательств предупреждения работников о предстоящем увольнении лишает представителей работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного предупреждения.

В связи с чем срок увольнения временного или сезонного работника должен быть перенесен с учетом нарушения работодателем обязанности по предупреждению о расторжении трудового договора. Временным работникам выплата выходного пособия при увольнении по инициативе работодателя законодательством не предусмотрена.

Хотя на основании локальных актов организации, 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. В соответствии с названным постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 года № 498 сезонные работы в страховом стаже должны быть учтены за полный календарный год.

То есть межсезонный период входит в трудовой стаж сезонного работника. Однако при этом должна быть соблюдена установленная Правительством РФ стоимость страхового года.

В связи с чем еще одним условием включения сезонных работ в стаж, дающий право на пенсию продолжительностью в календарный год, является уплата страховых взносов за указанные годы в размере, который не должен быть меньше установленного Правительством РФ. Уплата страховых взносов в меньшем размере может стать основанием для включения времени сезонных работ в страховой стаж пропорционально уплаченным взносам. В этом случае в стаж входят месяцы, которые полностью оплачены исходя из установленной Правительством РФ стоимости года.

Критериями для создания 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 обстоятельств не позволяет применить к работникам специальное законодательство о временной и сезонной работе.

4. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, у РАБОТОДАТЕЛЕЙ – физических лиц

Вахтовый метод представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Существуют определенные ограничения на привлечение отдельных категорий работников к работе вахтовым методом. К таким категориям работников относятся: работники в возрасте до восемнадцати лет; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Продолжительность вахты регулируется ст.299 ТК РФ, согласно которой вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Причем продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Порядок учета определен в ст.300 ТК РФ.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода определяются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Для лиц, работающих вахтовым методом, законодателем установлен определенный перечень гарантий и компенсаций.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В том случае, если работник выезжает для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов ему устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

* Районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
* Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:
* в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;
* в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности. За дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

Трудовой договор между работодателем — физическим лицом и работником заключается в письменном виде и в нем должны быть предусмотрены все существенные условия трудового договора, установленные в ст.57 ТК РФ, а также существенные условия, предусмотренные в иных статьях ТК РФ.

Стороны могут заключить трудовой договор как на неопределенный, так и на определенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В обязанности работодателя вменяется:

* оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
* уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
* оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В том случае, если работодатель — физическое лицо принимает решение об изменении существенных условий трудового договора, то о таких изменениях он обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней.

Законодательством допускается определять режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков по взаимной договоренности сторон. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ.

Прекращение трудового договора между работодателем — физическим лицом и работником производится по общим основаниям, установленным в ТК РФ. Кроме этого, законодательством допускается прекращение трудового договора по основаниям, оговоренным сторонами в трудовом договоре.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Подтверждают время работы у работодателей — физических лиц работники письменным трудовым договором, поскольку установлен законодательный запрет на производство записей работодателем — физическим лицом в трудовых книжках работников, а также оформление трудовых книжек работникам, принимаемым на работу впервые (ст.309 ТК РФ).

Задача

Условие задачи

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Является ли Орлов сезонным работником?

Законно ли его увольнение?

Как решить дело по существу?

Решение задачи:

Орлов является не является сезонным работником, т.к. в договоре о приеме на работу не было сказано, что он принят как сезонный рабочий. Но на основании ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Так как он не по согласию уволился сам, можно прировнять его к сезонному работнику.

Орлов 15 октября был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона, период его работы составил практически 6 месяцев, значит Орлов является сезонным работником.

Увольнение Орлова не законно.

Труд сезонных работников регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, а именно глава 46 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

Орлов вправе требовать выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, т.к. в соответствии со ст. 296 ТК РФ при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Орлов вправе требовать выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, т.к. на основании ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, на основании ст. 295 ТК РФ работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 сентября 2010 г./ комментарий Е.Ю. Сафаровой.- М.: ООО "Рид Групп",2010.- 256 с. – (Законодательство России с комментариями и измениниями).

2. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002 г.

3.Миронов В.И. трудовое право России: Учебник.- М.: Журнал "Управление персоналом", 2005.

4.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).

5. Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 № 125-ФЗ

6. Федерального закона №79-ФЗ от 27.07.2004 " О государственной гражданской службе в РФ"/ Российская газета №162 от 31.07.2004

7.Трудовое право России. (Учебник) Гусов К.Н., Толкунова В.Н. (2004, 496с.)

8. Трудовое право России. (Учебник) Под ред. Куренного А.М. (2004, 496с.)