**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

3. СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, ОБУСЛОВЛЕННАЯ ЕГО ЛИЧНОСТЬЮ

3.1 Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

3.2 Особенности регулирования труда молодежи

3.3 Особенности регулирования труда инвалидов

4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ХАРАКТЕРОМ И УСЛОВИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ (ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, РАБОТНИКИ-НАДОМНИКИ)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**ВВЕДЕНИЕ**

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Беларусь. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников.

Наряду с этим нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников.

Нормы об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников закреплены как в самостоятельном разделе Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) [2], так и в специальных нормативных правовых актах. При этом закрепление данных норм в ТК значительно облегчает правоприменительную деятельность в отношении указанных категорий работников.

Закрепление соответствующих норм в ТК обуславливает необходимость более точного, детального, углубленного изучения и исследования проблем, возникающих в процессе применения конкретных норм права, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников, коллизионных вопросов, возникающих на практике, противоречий, имеющих место в огромном массиве правовых документов не только в области трудового, но и других отраслях права.

Все это ставит перед наукой трудового права задачу дальнейшего исследования особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, что и предопределило выбор темы данной курсовой работы, а также ее актуальность и значимость.

В силу невозможности охватить в рамках данной работы особенностей правового регулирования труда в отношении всех категорий работников, внимание будет уделено исследованию отдельных, наиболее значимых категорий таких работников.

Целью данной курсовой работы является детальный и всесторонний анализ норм права, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, а также соответствующей правоприменительной практики.

Для достижения вышеуказанной цели в курсовой работе ставятся и решаются следующие задачи:

определение сущности, и задач правового регулирования труда отдельных категорий работников в целом;

выявление особенностей правового регулирования труда работника, обусловленных особенностями его личности и общего правового положения;

анализ специфики регулирования труда работников с учетом характера и условий их работы.

Структура курсовой работы соответствует целям работы и состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

В процессе подготовки и выполнения настоящей работы изучалась учебная и специальная научная литература по трудовому праву, анализировались нормы трудового законодательства, регулирующие особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Были использованы работы как отечественных, так и российских ученых-правоведов, в том числе труды таких авторов, как А.А. Войтика, С.Ю. Головиной, А.А. Кеника, К.И. Кеник, М.С. Мищенко, Ю.П. Орловского, Т.М. Петоченко, К.Л. Томашевского, К.К. Уржинского, Р.И. Филипчик, Е.В. Чичиной, Н.Н. Шептулиной и др.

При написании курсовой работы в качестве основных использовались формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

**1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

Отдельные нормы ТК ограничивают применение общих правил по отношению к отдельным категориям работников либо предусматривают для них дополнительные правила с учетом необходимости особой защиты некоторых категорий работников, характера выполняемой работы, характера трудовой связи работника с организацией и других факторов

Указанный подход к регулированию трудовых отношений в Республике Беларусь не противоречит международным правовым нормам и Конституции Республики Беларусь.

Так, закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав и осуществляется исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4 Пакта) [37, с. 10].

В части первой статьи 23 Конституции Республики Беларусь также подчеркивается, что ограничение прав и свобод личности допускается только в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц [1].

Что касается правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников, то необходимость их принятия названным Международным пактом также предусматривается. Например, закрепляя в ст. 6 признание права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Пакт подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта) [37, с. 11].

С учетом общепризнанных принципов и норм международного права в ст. 14 ТК предусматривается, что не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, основанные на свойственных данной работе требованиях или обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Понимание сущности и значения специфики правового регулирования труда отдельных категорий работников требует исследования единства и дифференциации правового регулирования труда как метода гражданского права.

Одной из важнейших характеристик метода трудового права признается единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство выражается в установлении норм общего действия для всех работников независимо от области их трудовой деятельности, территории проживания, личности субъекта трудовых правоотношений, условий и характера и труда и др. Дифференциация предполагает установление норм специального назначения, имеющих ограниченную сферу действия, приспосабливающих общие правила к отдельным категориям работников исходя из специфики субъекта или условий его труда. В частности, публичный характер трудовой деятельности государственного служащего диктует необходимость введения повышенных требований к кандидату на государственную должность.

Единство и дифференциация трудового права – взаимосвязанные явления. По мнению Орловского, «дифференциация способствует единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда» [20, с. 210].

Единство регулирования труда отражается в общих положениях трудового законодательства, в единых подходах к оформлению трудовых отношений, равных правах работников на вознаграждение за труд равной ценности и других положениях. Дифференциация правового регулирования труда характеризуется в специальных правилах трудового законодательства, отражающих особенности трудовых отношений с отдельными категориями работников (Закон «О государственной службе»), в отдельных отраслях экономики (в частности, на транспорте, в лесной промышленности, сельском хозяйстве), у некоторых категорий нанимателей (в организациях с иностранными инвестициями, в колхозах и др.) и на определенных территориях (территориях, подаергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы наЧАЭС).

ТК в отличие от ранее действовавшего Кодекса законов о труде посвящает особенностям регулирования труда отдельных категорий работников отдельный раздел – XIII. Пятнадцать глав этого раздела регулируют трудовые отношения самых разных групп работников – руководителей, женщин и лиц с семейными обязанностями, инвалидов, несовершеннолетних работников, совместителей, домашних работников, работников-надомников, временных и сезонных работников и др.

Естественно, что далеко не все особенности правовой регламентации труда нашли отражение в данном разделе ТК. Некоторые специальные правовые нормы остались за пределами Кодекса. Так, в иных специальных нормативных правовых актах установлены особенности труда государственных служащих, военнослужащих и др.

Следует согласиться с мнением отдельных ученых о том, что сосредоточение специальных правил, касающихся отдельных категорий работников, в одном разделе свидетельствует о совершенствовании системы ТК, о том, что, по сути, можно вести речь о необходимости выделения специальной (наравне с существующими общей и особенной) части трудового права [15, с. 10].

Регламентация трудовых отношений отдельных категорий работников характеризуется различной степенью полноты охвата и разными правовыми средствами дифференциации.

Основаниями дифференциации правового регулирования труда являются факторы, которые обусловливают необходимость в особом регулировании трудовых отношений с отдельными категориями работников. Многообразие данных факторов вызывает необходимость их классификации.

Традиционно основания дифференциации делят на две большие группы: субъективные и объективные факторы. Субъективные факторы обусловлены личностью работника, а объективные – иными обстоятельствами, не связанными с работником [30, с. 497].

Следует иметь в виду, что данная классификация, равно как и любые другие, является условной, поскольку одни и те же обстоятельства могут рассматриваться и как субъективные, и как объективные (так, неполная занятость работника может быть обусловлена как недостаточной загруженностью производства, так и желанием работника с семейными обязанностями больше времени проводить с ребенком).

К субъективным основаниям дифференциации правового регулирования труда относятся половозрастные отличия (труд женщин, молодежи), состояние трудоспособности (труд инвалидов), семейное положение работника, совмещение работы с обучением.

Использование вышеуказанных дифференцирующих оснований должно основываться на обеспечении указанным лицам здоровых и безопасных условий труда и иных гарантий.

Объективными основаниями дифференциации правового регулирования труда являются статус (тип) нанимателя-юридического лица (труд в организациях с иностранными инвестициями), специфика деятельности организации (служба в государственном аппарате), территориальное расположение нанимателя (на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению), характер и условия выполняемой работы (работа по совместительству, труд временных и сезонных работников, надомников и домашних работников).

В качестве способов дифференциации правового регулирования труда выступает формулирование законодателем наряду с общими правилами специальных норм, которые можно подразделить на:

нормы-дополнения (нормы-льготы и нормы-ухудшения), которые устанавливают дополнительные льготы и гарантии работникам (например, удлиненные трудовые отпуска для инвалидов) либо ухудшение условий их труда (контрактная форма найма);

нормы-изъятия, которые устанавливают исключения из общих правил (запрещение работы по совместительству для руководителя организации);

нормы-приспособления, которые включают варианты применения общего правила к конкретным условиям труда и иным обстоятельствам (возможность установления неполного рабочего времени).

Таким образом, дифференциация правового регулирования труда (правовое регулирование труда отдельных категорий работников) – это та специфика в регулировании трудовых и связанных с ними отношений, которая предусмотрена трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами и обусловлена различными факторами (возрастом, здоровьем работника, отраслью экономики, спецификой работы, нанимателя или территории).

**2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Руководитель организации является работником по отношению к собственнику имущества организации или уполномоченному им органу. ТК в главе 18 устанавливает особенности регулирования труда руководителя организации, в том числе и особенности при заключении трудового договора. При этом под организацией понимаются все юридические лица, являющиеся коммерческими и некоммерческими организациями, зарегистрированные в установленном порядке и включенные в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Положения этой главы ТК распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Руководитель организации - это физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного органа (ст. 252 ТК). Однако целью норм указанной главы ТК является регулирование прав и обязанностей руководителя организации как работника, с которым заключен трудовой договор или контракт.

Особенность статуса руководителя организации заключается в том, что он, с одной стороны, представляет интересы ее учредителей (участников) или собственника и выполняет функции работодателя по отношению к персоналу возглавляемой им организации, а с другой стороны - сам является наемным работником.

Права и обязанности руководителя организации определяются Трудовым кодексом, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором (ст. 253 ТК).

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом. При этом в учредительных документах организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем (проведение конкурса, избрание или назначение на должность). Трудовой договор (контракт) с руководителем заключается на срок не менее двух лет, но конкретный срок определяется соглашением сторон.

Законодательством предусмотрены дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации:

1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства). В этом случае руководитель может быть уволен при вынесении хозяйственным судом решения о признании организации экономически несостоятельной (банкротом);

2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора. Этим самым нанимателю предоставлено право на досрочное расторжение трудового договора с руководителем при отсутствии его виновных действий и без мотивировки причины увольнения. В этом случае на нанимателя возлагается обязанность выплатить руководителю компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора. Размер такой компенсации предусматривается в трудовом договоре с руководителем (статья 259 ТК).

В правоприменительной практике вопросы выплаты такой компенсации и определения ее размера вызывают определенные трудности [22; 27; 29].

Законодатель никаким образом не определился с минимальным размером компенсации, отдав его определение на откуп сторонам трудового договора. Тем самым, возможна ситуация, когда этот размер может быть определен в один рубль, и это, в принципе, не будет входить в противоречие с законодательством.

Возникает также вопрос, можно ли считать установление размера компенсации для случаев досрочного расторжения договора с руководителем при отсутствии его виновных действий (бездействия) обязательным условием контракта с руководителем.

Норма ст. 259 ТК носит по существу императивный характер, то есть выплату компенсации в случае досрочного расторжения договора с руководителем при отсутствии вины последнего следует рассматривать как обязанность собственника, которая должна найти отражение в договоре. Именно наличие такого условия в договоре предоставляет собственнику имущества организации или уполномоченному им органу возможность воспользоваться основанием досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации, предусмотренным ст. 259 ТК. В этих целях в интересах сторон необходимо согласовать это условие на стадии заключения договора.

С учетом изложенного, полагаем, что отсутствие в трудовом договоре (контракте) размера компенсации за досрочное его расторжение исключает возможность применения ст. 259 ТК.

ТК предусмотрено также и право руководителя на досрочное расторжение трудового договора. При этом он должен письменно предупредить об этом собственника имущества или уполномоченный им орган не позднее, чем за один месяц. Если трудовой договор расторгается руководителем без уважительных причин, то он по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором. При расторжении трудового договора по уважительным причинам компенсация руководителем не выплачивается. К уважительным причинам ТК отнесены: 1) достижение руководителем организации пенсионного возраста; 2) болезнь, препятствующая продолжению трудовой деятельности; 3) необходимость ухода за больным членом семьи; 4) нарушение собственником имущества или уполномоченным им органом условий трудового договора.

Законодательством предусмотрены определенные ограничения для руководителя. Установлен запрет руководителю организации на выполнение другой оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности (ст. 255 ТК). Такое ограничение обусловлено тем, что руководитель по роду своей деятельности должен ежедневно осуществлять руководство текущей деятельностью организации и не может отвлекаться на выполнение иной работы, которая будет отнимать значительное время и тем самым препятствовать выполнению прямых обязанностей руководителя.

Вместе с тем, ограничение, установленное статьей 348 ТК, несколько не согласуется с частью первой статьи 348 ТК, согласно которой не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством, то есть статьей 348 ТК вводится запрещение штатного совместительства только в отношении руководящих должностей и в государственных организациях.

Представляется целесообразным корректировка соответствующих положений ТК с закреплением запрещения штатного совместительства в государственных организациях. Что касается руководителей организаций частной формы собственности, то было бы логичным, чтобы подобного рода ограничения исходили от собственника и оговаривались при заключении трудового договора (контракта) по основному месту работы.

**3. СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА, ОБУСЛОВЛЕННАЯ ЕГО ЛИЧНОСТЬЮ**

**3.1 Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности**

Особенности правового регулирования труда женщин нашли отражение в дифференциации правовых норм, которая осуществляется по трем устойчивым факторам:

- физиологические особенности женского организма, связанные с его материнской функцией;

- состояние активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка);

- социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей[28, с. 94].

Специальные нормы, которые отражают специфику труда женщин, можно разделить на несколько групп:

1) в отношении всех женщин:

- запрещение применения труда женщин на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда (заготовок химических растворов и красок), подземных работах, на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные предельные нормы (не более 10 кг груза до двух раз в час) [8; 12];

- дополнительные гарантии работницам у нанимателей, применяющих преимущественно труд женщин (организация детских садов и яслей, комнат для личной гигиены и др.);

2) в отношении женщин в период их активного материнства и достижения ребенком возраста трех лет:

- запрещение привлечения к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни и направления в служебные командировки (ч. 1 ст. 263 ТК);

- снижение норм выработки для беременных женщин или их перевод на более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (ч. 1 ст. 264 ТК);

- запрещение отказа в заключении трудового договора и снижения заработной платы по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет (ч. 1 ст. 268 ТК);

- запрещение их увольнения по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по виновным основаниям и по п. 1-3 ст. 44 ТК;

- предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 267 ТК);

3) в отношении женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 16 лет (детей-инвалидов - до 18).

Несмотря на то, что право женщин на труд обеспечивается целой системой гарантий (экономические, политические, материальные, идеологические, юридические), фактическую возможность пользоваться трудовыми правами и выполнять свои обязанности предоставляют юридические гарантии. Юридические гарантии права женщин на труд - это правовые (в том числе организационно-правовые) средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечиваются вступление в трудовые правоотношения, беспрепятственная реализация, охрана и восстановление трудовых прав.

Специальные юридические гарантии трудовых прав женщин в большей степени направлены на защиту женщин в период активного материнства и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет). К гарантиям, способствующим вовлечению женщин в сферу труда, относятся гарантии, которые предоставляются при приеме на работу женщинам-матерям, направленные на предупреждение необоснованных отказов при заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) (ч. 1 ст. 268 ТК).

Отдельную группу составляют юридические гарантии, обеспечивающие осуществление трудовых прав. В частности, трудовым законодательством гарантируется определенность трудовой функции, других условий трудового договора и условий труда [18].

Работники, имеющие семейные обязанности, - правовой термин, который в законодательстве о труде впервые используется в названии главы 19 ТК.

К работникам, имеющим семейные обязанности, статья 271 ТК относит отцов, других родственников, опекунов, попечителей. Степень родства значения не имеет.

Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям) предусмотрены статьей 271 ТК. Нормы этой статьи предоставляют право работникам, имеющим семейные обязанности, на гарантии, установленные работающим женщинам-матерям. В частности, согласно положениям части первой этой статьи отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия может быть предоставлен по усмотрению семьи работающему отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком. Такой отпуск предоставляется в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей.

Право на такой отпуск имеет отец, другие родственники ребенка или опекуны при условии, что они: осуществляют фактический уход за ребенком в возрасте до трех лет; являются работающими, то есть состоят в трудовом правоотношении с нанимателем.

Отпуск предоставляется нанимателем по письменному заявлению работника, воспитывающего ребенка, и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности. Оформляется отпуск приказом (распоряжением) нанимателя.

Работающему отцу или другим работающим родственникам (опекунам), кроме работающих пенсионеров, фактически осуществляющим уход за ребенком, отпуск по уходу за ним может быть предоставлен при наличии справки с места работы (службы), учебы матери ребенка о ее выходе на работу (службу), о продолжении учебы до истечения срока указанного отпуска и прекращении выплаты ей пособия.

Мать или отец, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет и одновременно продолжающие учебу на дневных отделениях в профессионально-технических, средних специальных и высших учреждениях образования, имеют право на получение стипендии и пособия в полном размере.

Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, могут работать на условиях неполного рабочего времени (но не более половины месячной нормы) или на дому и имеют право на получение пособия в полном размере.

На лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, распространяются все льготы, предоставляемые законодательством женщине в связи с материнством, - ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечение к работам в выходные дни, направление в командировки, предоставление отпусков, установление льготных режимов работы и другие.

**правовой регулирование труд работник**

**3.2 Особенности регулирования труда молодежи**

Устанавливая особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников, а также молодежи законодатель стремился защитить физически не окрепший и психически не вполне зрелый организм молодого человека от вредных производственных факторов, а также обеспечить должные условия для получения им образования, профессиональной подготовки, культурного и духовного развития. Такие цели определены как в национальном законодательстве государства, так и в международно-правовых документах (Декларации ООН о правах ребенка 1959 г., Конвенциях МОТ) [14, с. 45].

Особенности труда молодежи регулируются главой 20 и иными нормами ТК, статьей 21 Закона Республики Беларусь «О правах ребенка» [4], статьей 19 Закона Республики Беларусь «Об общих началах государственной молодежной политики» [5] и другими нормативными правовыми актами.

Законодатель, основываясь на нормах международного права, установил, что, как правило, трудовые договоры заключаются с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако из этого правила имеется исключение, допускающее снижение возраста, с которого лицо вправе выступать в качестве стороны трудового договора. В ст. 21 и ч. 2 ст. 272 ТК предусмотрено, что с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития, а также не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет был утвержден Министерством здравоохранения Республики Беларусь (постановление от 29 апреля 2000 г. N 9) [9]. Согласно указанному перечню с лицами в возрасте от 14 до 16 лет могут заключаться трудовые договоры на выполнение, в частности, следующих работ: сельскохозяйственные работы (подготовка семян и посадочного материала; посев и посадка; уборка урожая), лесохозяйственные работы; благоустройство и озеленение городов и поселков (подготовка почвы к посеву и посадка растений); прочие виды работ (разноска почтовой корреспонденции; выполнение освоенных подростками видов работ в школьных мастерских).

Следует обратить внимание, что трудовое законодательство Беларуси не предусматривает заключение трудового договора с лицами моложе 14 лет. Однако на практике имеют место случаи выполнения некоторых работ детьми моложе 14 лет. Например, если ребенок участвует в театральных и цирковых представлениях, снимается в кино и др.

Следует согласиться с позицией Р.И. Филипчик о том, что законодателю следовало бы именно в ТК предусмотреть исключительные случаи заключения трудового договора с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), а также органов опеки и попечительства не только с лицами, достигшими 14 лет, но и с лицами моложе этого возраста. При этом необходимо определить конкретные случаи и круг нанимателей, которые вправе заключать такие трудовые договоры (цирковые организации, киностудии и т.д.)[32, с. 4].

В ряде случаев законодатель повысил минимальный возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора. Например, согласно ст. 274 ТК только после достижения лицом возраста 18 лет оно может быть принято на тяжелые работы и на работы с вредными или опасными условиями труда, на подземные и горные работы. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден по поручению Правительства Республики Беларусь Министерством труда Республики Беларусь постановлением от 2 февраля 1995 г. N 13. В этот список включены, в частности, работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную; подземные и горные работы; работы с вредными и опасными условиями труда [13].

Кроме того, ч. 2 ст. 348 ТК предусматривает, что запрещается работа по совместительству лиц моложе 18 лет, а ч. 1 ст. 405 ТК устанавливает, что письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем только с работниками, достигшими 18 лет.

В ст. 275 ТК установлено, что все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Согласно ст. 276 ТК несовершеннолетних запрещено привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни.

Несовершеннолетние имеют право на основной удлиненный трудовой отпуск (30 календарных дней) и предоставление трудового отпуска в летнее время или, по желанию работника, в любое другое время; сокращенную продолжительность рабочего времени (в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю).

Установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора: для увольнения по инициативе нанимателя по невиновным основаниям – только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, а для увольнения по виновным основаниям – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления данной комиссии.

В целях приобретения несовершеннолетними профессиональных знаний, умений и навыков практической работы на производстве, повышения конкурентоспособности на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства несовершеннолетних государство принимает ряд мер, направленных на трудоустройство студенческой и учащейся молодежи. В соответствии с поручением Правительства Беларуси Министерство труда и социальной защиты приняло Положение о порядке и условиях организации и финансирования из средств государственного фонда содействия занятости временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул (постановление от 24 мая 2002 г. N 84). Согласно п. 2, 3 указанного Положения организация временной занятости молодежи осуществляется нанимателями, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками, при участии местных исполнительных и распорядительных органов, а также органов государственной службы занятости. Временная занятость организуется для молодежи, обучающейся в общеобразовательных (сменных) школах, профессионально-технических, средних специальных, высших учебных заведениях, в возрасте 14 лет и старше [7].

Приоритетным правом на временную занятость молодежи пользуются сироты, молодежь из семей безработных граждан, неполных, многодетных и неблагополучных семей, а также молодежь, состоящая на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних, освобожденная из воспитательно-трудовых колоний или закончившая специальные учебно-воспитательные учреждения, обучающаяся в сменных общеобразовательных школах (п. 5 Положения).

**3.3 Особенности регулирования труда инвалидов**

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда инвалидов, содержатся в главе 21 ТК, главе 4 Закона Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» [6], статье 24 Закона Республики Беларусь «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» [3]. Основанием для дифференциации правового регулирования труда данной категории работников выступает факт их ограниченной трудоспособности. Основная цель законодателя в данном случае – забота о здоровье инвалидов и создание им относительно равных условий для конкуренции на рынке труда с трудоспособными гражданами.

В Законе «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» впервые дано определение понятия «инвалид». Инвалидом признается лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите. Ограничение жизнедеятельности лица выражается в полной или частичной утрате им способности или возможности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, а также заниматься трудовой деятельностью (ст. 2 Закона).

Признание лица инвалидом осуществляется путем экспертного обследования его в медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) и вынесения соответствующего заключения. Заключение МРЭК является официальным документом, удостоверяющим группу и причину инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации. Инвалиду выдается удостоверение установленного образца.

В Беларуси приняты специальные меры по трудоустройству инвалидов, включающие в себя комплекс мероприятий, направленных на обеспечение трудоустройства инвалидов и законодательное закрепление обязательств по оказанию финансовой помощи и предоставлению льгот нанимателям, создающим рабочие места (в том числе специализированные) для использования труда инвалидов [33, с. 23].

Одним из видов обеспечения занятости инвалидов является установление организациям, независимо от формы собственности и хозяйствования, норматива бронирования для них рабочих мест. Местные исполнительные и распорядительные органы устанавливают в соответствии с законодательством организациям с численностью работающих свыше 20 человек норматив бронирования рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 процентов от численности работающих. При этом в счет этого норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего дня (недели).

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателя с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Условия труда, оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением. Условия труда инвалидов, созданные нанимателем, не должны ухудшать положение инвалидов и ограничивать их права по сравнению с другими работниками. Наниматель, устанавливая отраслевые и местные нормы выработки, т.е. меру труда, которую инвалид обязан выполнять в определенный промежуток рабочего времени, должен исходить из физиологических и половозрастных факторов. Установленные нормы должны быть реально выполнимыми для инвалидов. Наниматель имеет право уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Как правило, для всех работников при приеме на работу наниматель вправе устанавливать предварительное испытание с целью проверки деловых качеств работника. Вместе с тем следует отметить, что при приеме на работу инвалида (заключении трудового договора любого вида) испытательный срок не устанавливается (ст. 28, 287 ТК).

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда.

Следует отметить, что инвалиды, а также лица, осуществляющие уход за инвалидом имеют преимущественное право на заключение трудового договора на дому (ст. 305 ТК).

Государство устанавливает определенные льготы для инвалидов при решении вопросов о продолжительности рабочего времени, условиях труда и отдыха. Для инвалидов первой и второй группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а ежедневной работы (смены) не более семи часов.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими днями, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Если речь идет о командировках, то не получив согласие работника-инвалида, наниматель не может направить его в служебную командировку.

Инвалидам установлен основной удлиненный трудовой отпуск - 30 календарных дней (п. 8 ст. 156 и ст. 287 ТК). Вместе с тем наниматель за счет собственных средств имеет право увеличивать работникам, признанным инвалидами, продолжительность основного минимального отпуска в порядке и на условиях предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом).

Трудовое законодательство содержит некоторые специальные положения, регулирующие прекращение трудового договора с инвалидами. Например, не допускается увольнение с работы по инициативе нанимателя по мотивам инвалидности, за исключением случаев, когда по заключению МРЭК состояние здоровья инвалида препятствует выполнению его профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц. Если по заключению МРЭК работнику, признанному инвалидом, выполняемая работа противопоказана по состоянию здоровья и у нанимателя отсутствует работа, которую инвалид может выполнять без ущерба своему здоровью или если инвалид отказался от перевода на другую работу, то наниматель вправе с ним расторгнуть трудовой договор, контракт по п. 2 ст. 42 ТК.

При расторжении трудового договора, контракта в случае сокращения численности или штата работников практически всегда перед нанимателем возникает вопрос о преимущественном праве на оставление на работе. Особую озабоченность вызывают работники, имеющие инвалидность. Статьей 45 ТК установлено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. В этой связи конкурировать с другими работниками инвалидам сложно, а поэтому законодатель предусматривает исключение из общего правила. Во-первых, инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. Во-вторых, если в других организациях (не созданных специально для труда инвалидов) производиться сокращение численности или штата работников, то при равной производительности труда и квалификации именно инвалидам отдается предпочтение в оставлении на работе (ч. 2 ст. 45 ТК).

Таким образом, государство, заботясь об инвалидах, обеспечивает им не только равные права на труд, но и устанавливает определенные льготные положения, способствующие их активному участию в жизни общества, развитию личности и т.п.

В заключение данного вопроса следует отметить, что устанавливаемые трудовым законодательством особенности правового регулирования труда женщин, молодежи, инвалидов имеют весьма важное значение, поскольку позволяют реализовать конституционное право на труд данных лиц без ущерба их здоровью, физическому и духовному развитию.

**4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ХАРАКТЕРОМ И УСЛОВИЯМИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ (ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, РАБОТНИКИ-НАДОМНИКИ)**

Особенности регулирования труда домашних работников предусмотрены в главе 26 ТК. Появление и необходимость особого регулирования трудовых отношений лиц, работающих у нанимателей - физических лиц, объясняется характером и условием выполнения трудовых функций, а также особенностями самого нанимателя.

Под домашними работниками понимаются 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 (ч. 1 ст. 308 ТК).

Нанимателей - физических лиц можно разделить на две группы.

К первой группе относятся граждане, которые привлекают работников по договорам для обслуживания личного потребительского, домашнего хозяйства (например, секретари, водители, сиделки для больных членов семьи, няни и др.). В этом случае нанимателем может выступать любой дееспособный гражданин, имеющий денежные средства для расчетов по заработной плате.

Вторую группу составляют наниматели - физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Трудовой договор с домашними работниками заключается в письменной форме и должен содержать все существенные условия для работника и нанимателя: о месте работы, трудовой функции, оплате и охране труда, дате начала работы и др. Поскольку у физического лица - нанимателя отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, то регулирование рабочего времени и времени отдыха осуществляется по соглашению сторон и является одним из обязательных условий трудового договора с домашними работниками. Так, ст. 312 ТК установлено, что рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше 40 часов (полная норма продолжительности рабочего времени). Указанная норма является максимально допустимой. При заключении трудового договора с домашним работником эта норма может быть уменьшена, но не увеличена. Следует также иметь в виду, что правила, предусматривающие сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (возраст, состояние здоровья), распространяются и на домашних работников.

Анализ соответствующих норм показывает, что законодательство о заключении трудовых договоров с домашними работниками содержит отдельные неточности. Так, в главе 26 ТК ничего не говорится об издании физическим лицом приказа о приеме домашнего работника на работу. Следовательно, физическое лицо-наниматель не должен оформлять прием на работу приказом. В то же время ч. 2 ст. 309 ТК обязывает нанимателя - физического лица не только оформить письменно трудовой договор, но и зарегистрировать этот договор, в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами. Таким образом, именно на местные исполнительные и распорядительные органы по месту жительства нанимателя - физического лица возлагается контроль за соблюдением прав и обязанностей сторон при заключении трудовых договоров с домашними работниками. Однако единый нормативный правовой акт, регулирующий ведение документации исполнительными и распорядительными органами по этим вопросам, к сожалению, отсутствует.

Исходя из компетенции исполнительных и распорядительных органов и общих правил трудового законодательства, при регистрации трудового договора с домашними работниками от нанимателя требуется предъявление паспорта (для индивидуального предпринимателя и документа, подтверждающего индивидуальную предпринимательскую деятельность), а от лица, поступающего на работу все документы, предъявляемые при заключении трудового договора, предусмотренные ст. 26 ТК.

Регистрация трудового договора осуществляется путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации трудовых договоров с домашними работниками. Два экземпляра зарегистрированного трудового договора возвращаются нанимателю и работнику под расписку, третий остается в органе регистрации. При этом договор регистрируется в присутствии сторон, ему присваивается номер, который соответствует его номеру в регистрационной книге, и указывается дата регистрации.

В силу ст. 310 ТК не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

Домашние работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию (ст. 314 ТК). При этом плательщиками взносов на государственное социальное страхование являются наниматели.

Ст. 311 ТК предусмотрено, что трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня. В случае нарушения условий трудового он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным ТК, трудовым договором, контрактом.

Из приведенной нормы усматривается, что законодатель предоставил право сторонам расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке с предупреждением об этом за три дня. При этом инициатива без объяснения причин расторжения договора, контракта может исходить как от нанимателя, так и от работника и если стороны согласны, то трудовой договор, контракт прекращаются. Кроме того, законодатель предоставил право сторонам включать в трудовой договор, контракт дополнительные основания его прекращения. Полагаем, что дополнительные основания расторжения трудового договора, контракта с домашними работниками должны быть сформулированы максимально конкретно, чтобы при их применении не возникло неясностей и двойного толкования.

В ч. 3 ст. 311 ТК установлено, что трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами вместный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор. Следовательно, именно в трудовой договор, контракт стороны вносят запись о прекращении его действия и передают на регистрацию в исполнительный и распорядительный орган, в котором он зарегистрирован. Регистрирующий орган вносит соответствующую запись об увольнении работника в трудовую книжку и в последний день работы выдает ее работнику.

В государстве всегда имеются лица, которые по различным обстоятельствам не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда, выполнять работу на производственных площадях с режимом работы организации. Именно для такой категории лиц первоначально и было предусмотрено заключение трудовых договоров о выполнении работы на дому.

Следует отметить, что изначально надомничество применялось избирательно и имело социальную задачу - обеспечить работой социально незащищенные категории населения и лиц с особыми жизненными обстоятельствами. Надомничество традиционно применялось в текстильной, кожевенно-обувной промышленности, при изготовлении изделий народного и художественного промысла, а также в агропромышленном комплексе. В последнее десятилетие характер надомничества сильно изменился. Широкое распространение получает «электронное» надомничество, распространяющееся на работников, которые трудятся по найму на компьютерах и других электронных средствах (дизайнеры, программисты, телефонисты-диспетчеры, торговые агенты, рекламные агенты, редакторы, переводчики и др.). В отношении таких категорий надомников все чаще применяется не имеющий легального определения термин «дистанционный» труд, который по ряду характеристик является более современным и точным.

Распространение надомного труда в последнее время детерминировано преимуществами, которые он создает для работника и нанимателя. К ним можно отнести: гибкий график работы; возможность привлекать сотрудников, которые ранее были недоступны (инвалиды, женщины, имеющие семейные обязанности и др.); экономия на текущих накладных расходах, экономия на производственных и административных помещениях; сокращение времени, уходящего на личное общение; рост производительности труда; уменьшение прогулов (в том числе и отсутствия по временной нетрудоспособности) и др. К факторам, сдерживающим развитие такого вида занятости, можно отнести: инерцию традиционного подхода к трудовым отношениям; большая вероятность утечки информации, завышенная стоимость современных технологий; желательность личного общения с клиентами и др. [35, с. 30].

Нестандартность надомного труда проявляется в отсутствии ярко выраженной характерной юридической и технической зависимости работника от нанимателя. Взаимоотношения работника-надомника и нанимателя могут трактоваться скорее как интеграция работника в организацию нанимателя и зависимость скорее экономического, чем юридического и технического характера [36, с. 42].

Понятие «работник-надомник» содержится в ст. 304 ТК. Работником-надомником считается лицо, заключившее трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Особенности данного трудового договора от обычного трудового договора, заключаемого с работником, заключаются в следующем:

1) если при трудовом договоре, контракте работа выполняется, как правило, по месту нахождения нанимателя, то работники-надомники выполняют личным трудом работу на дому;

2) работа на дому может выполняться из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя;

3) наниматель вправе разрешать надомникам изготовление изделий для предприятия из собственных материалов и с использованием личных механизмов и инструментов. При этом следует иметь в виду, что перечень видов собственных материалов и количество изготавливаемых из них изделий, а также порядок предоставления сырья и материалов утверждаются нанимателем либо коллективным договором.

Условия труда надомников регулируются трудовым законодательством с особенностями, установленными специальными нормами ТК (ст. 304 - 307), а также Положения об условиях труда работников-надомников, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 11 апреля 2000 г. N 48 по поручению Правительства Республики Беларусь [10].

Предусмотрев возможность заключения трудового договора о выполнении работы на дому, законодатель тем самым, не только создает условия для полной занятости населения, но и способствует более полной реализации конституционного права на труд.

Законодателем в целях защиты интересов отдельных категорий граждан, определен перечень лиц, имеющих преимущественное право на заключение такого трудового договора. Указанный перечень установлен ст. 305 ТК. Согласно этой норме преимущественное право предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов - до 18 лет);

- инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

- лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;

- лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах, имеющих свободные трудовые ресурсы).

Аналогичный перечень содержится и в пункте 3 Положения об условиях труда работников-надомников.

Организация труда на дому допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Обследование жилищно-бытовых условий лиц, изъявивших желание работать на дому, производится нанимателем с участием представителя профсоюзного органа (при наличии такового), а в необходимых случаях - с участием представителей санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора.

Особенности труда работников-надомников в части режима труда и отдыха заключаются том, что правила внутреннего трудового распорядка относительно начала и окончания работы, времени и продолжительности перерыва для отдыха и питания, выходных и праздничных дней на таких работников не распространяются из-за невозможности контроля со стороны нанимателя. Косвенное отражение данного признака содержится в части второй ст. 307 ТК, в соответствии с которой вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Общее правило об оплате труда надомника в одинарном размере объясняется правом работника-надомника распределять рабочее время по своему усмотрению и невозможностью со стороны нанимателя установить точное время выполнение работ и факт ее выполнения в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни и др.)

Трудовому правоотношению с работником-надомником присуща также особенность, касающаяся способа организации его труда. В соответствии со ст. 306 ТК наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация). Важно заметить, что собственность на орудия и средства труда не является в данном случае важным квалифицирующим критерием. В соответствии со ст. 306 ТК трудовой договор с работником-надомником должен содержать в себе следующие дополнительные условия: порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами, полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещение стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции.

Оплата труда работников-надомников может производиться по повременной, сдельной или иной системе оплаты труда. Нормы выработки для надомников, если организационно-технические условия их труда близки к принятым при расчете норм выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же, что и для указанных рабочих. Наниматель вправе также устанавливать для надомников нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому. (Например, если надомник выполняет работу своим инструментом, то с учетом экономической целесообразности, его труд может оплачиваться выше, чем труд работников, выполняющих работу инструментами нанимателя).

Трудовым законодательством Беларуси не установлено каких-либо исключений из общих правил о расторжении трудового договора с работниками-надомниками. Из этого следует, что прекращение трудового договора с указанными лицами производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Таким образом, ТК предусматривает возможность установления дифференциации правового регулирования труда и в отношении необычных (нестандартных) видов занятости (характера и условий выполнения работы) – домашней работы и работы на дому.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенные в данной курсовой работе исследования позволяют сформулировать следующие выводы.

Во-первых, правовое регулирование труда отдельных категорий работников представляет собой ту специфику в регулировании трудовых и связанных с ними отношений, которая предусмотрена трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами и обусловлена различными факторами (возрастом, здоровьем работника, отраслью экономики, спецификой работы, нанимателя или территории).

Во-вторых, представляется целесообразным корректировка соответствующих положений ТК с закреплением запрещения штатного совместительства в государственных организациях, в отношении руководителей организаций частной формы собственности подобного рода ограничения могли бы исходить от собственника и оговаривались бы при заключении трудового договора (контракта) по основному месту работы.

В-третьих, устанавливаемые трудовым законодательством особенности правового регулирования труда женщин, молодежи, инвалидов имеют весьма важное значение, поскольку позволяют реализовать конституционное право на труд данных лиц без ущерба их здоровью, физическому и духовному развитию.

В-четвертых, ТК предусматривает возможность установления дифференциации правового регулирования труда и в отношении необычных (нестандартных) видов занятости (характера и условий выполнения работы) – домашней работы и работы на дому.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. (с изменениями и дополнениями, внесенными в результате республиканских референдумов от 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - N 1.- 1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 29 июля 1999 г. N 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - N 80. -2/70.
3. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Республики Беларусь от 17 октября 1994 г. N 3317-XII // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1994. - N 34. - ст. 564.
4. О правах ребенка: Закон Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. N 2570-XII (в ред. Закона от 25 октября 2000 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. - N 103. - 2/215.
5. Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 24 апреля 1992 г. № 1629-XII // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1992. - N 19. - ст. 304.
6. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. N 1224-XII (в ред. Закона от 14 июля 2000 г. ) //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. - N 69. - 2/193.
7. Положение о порядке и условиях организации и финансирования из средств государственного фонда содействия занятости временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул: утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 N 84 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. - N 69. - 8/8180.
8. О Списке тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. N 765 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. - N 56. - 5/3336.
9. Об утверждении Перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 апреля 2000 г. N 9 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. - N 69. - 8/3712.
10. Положение об условиях труда работников-надомников: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 11 апреля 2000 г. N 48 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. - N 43. -8/3368.
11. О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 г. N 116 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. - N 2.
12. О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 8 декабря 1997 г. N 111 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. - N 2.
13. Войтик А.А. Минимальный возраст для приема на работу по найму: международно-правовые стандарты и национальное законодательство // RESNOVA. – 1999. - № 3. – С. 45 – 48.
14. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб. – практ. пособие. – М.: Дело, 2003. – 256 с.
15. Кеник А. Некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних // Отдел кадров. – 2005. - N 8. – С. 21 – 28.
16. Кеник А.А. Права, гарантии и льготы для несовершеннолетних в трудовых отношениях // Отдел кадров. – 2005. - № 9. – С. 36 – 38.
17. Кеник К.И. Гарантии и льготы беременным женщинам // Экономическая газета. 2006. - N 69. – С. 4-5.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ.ред. Г. А. Василевича. – Мн.: Амалфея, 2000-. – 1072 с.
19. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (Постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. – М.:КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006. – 380 с.
20. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Юристъ, 2005. – 920 с.
21. Курылева О. Расторжение трудового договора с руководителем организации. / Dejure. - 2001, - N 44. – С. 6 – 13.
22. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. - 2003. - № 2. – С. 7 – 14.
23. Максимчук Т. Особенности регулирования труда инвалидов // Отдел кадров. – 2006. - N 12. – С. 17 – 25.
24. Меркулова Н.Б. Детский труд // Трудовое право. - 1997. - № 5. – С. 7 – 12.
25. Мищенко М.С. Проблемы дифференциации труда в трудовом праве // Промышленно-торговое право. – 2003. - N 3. – С. 32 – 36.
26. Мищенко М.С. Трудовые отношения, связанные с наймом и прекращением труда руководителя организации // Отдел кадров. – 2003. - №6. - С. 24 – 29.
27. Петоченко Т.М. Проблемы правового положения женщин по трудовому праву // Промышленно-торговое право. – 2006. - N 5. – С. 94 - 97
28. Томашевский К. Трудовые отношения с руководителями организаций // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2003. - № 23. – С. 12 – 18.
29. Трудовое право: Учебник / Под общ.ред. В.И. Семенкова. – Мн.: Амалфея, 2002. – 672 с.
30. Уржинский К.К. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних // Промышленно-торговое право. – 2006. - N 5. – с. 89 – 93.
31. Филипчик Р. Заключение трудового договора с несовершеннолетними // Национальная экономическая газета. – 2005. - N 50. – С. 4 – 5.
32. Филипчик Р.И. Защита труда инвалидов // Кадровик. Управление персоналом. – 2004. - N 3. - С. 23 – 26.
33. Чичина А. Льготы и гарантии для отдельных категорий женщин в сфере трудовых отношений //Отдел кадров. – 2006. - N 5. – С. 18 – 28.
34. Чичина Е. Особенности организации современного надомного труда // Отдел кадров. – 2005. - N 6. – С. 28 – 34.
35. Чичина Е.В. О некоторых аспектах нестандартных видов занятости // Промышленно-торговое право. – 2003. - N 3. – С. 42 – 47.
36. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. – 2004. - № 6. – С. 10 – 22.