**Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

**Содержание**

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

3. Особенности регулирования труда руководителя организации

4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству и других категорий работников

**1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями**

Трудовым законодательством ограничивается применение труда женщин:

1. на тяжелых работах;
2. на работах с вредными условиями труда;
3. на подземных работах (искл.).

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом или перемещением вручную тяжестей (если превышены предельно допустимые нормы).

Установлены гарантии и льготы женщинам-работникам, связанные с детством и материнством:

1. беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет:

* снижаются нормы выработки
* перевод на другую работу с сохранением заработка (если неблагоприятные условия)
* при прохождении диспансерного обследования сохраняется средний заработок

1. беременным женщинам

* отпуск по беременности и родам (70/70 дн.)
* пособие по государственному социальному страхованию

1. женщинам, родившим ребенка

* отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет
* пособие по государственному социальному страхованию
* сохраняется место работы и время включается в трудовой стаж
* могут работать в режиме неполного рабочего времени или на дому (сохраняется пособие)

1. работника, усыновившим ребенка

* отпуск со дня усыновления и до истечении 70 дней со дня рождения ребенка
* по желанию – отпуск по уходу на 3 года

1. работающим женщинам, имеющим детей до 1,5 года

* перерывы для кормления через 3 часа по 30 минут

1. беременным женщинам

* командировки, сверхурочные, ночные работы в выходные и праздничные запрещаются
* расторжение трудового договора не допускается (за исключением ликвидации)
* при истечении срочного трудового договора – продление до наступления права на отпуск по беременности и родам

1. женщинам, имеющим детей до 3-х лет (детей-инвалидов до 18 лет)

* командировки, сверхурочные, ночные работы в выходные и праздничные – с письменного согласия
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (искл. – п. 1, п/п «а» п. 3, п/п 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК)

Предоставлены льготы другим лицам с семейными обязанностями:

1. одному из родителей для уходя за детьми-инвалидами (до 18 лет) – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
2. работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет (инвалида до 18 лет), одинокой матери (отцу) с ребенком до 14 лет – отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (колдоговором).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (опекунов, попечителей).

**2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет**

Трудовым законодательством для работников до 18 лет запрещаются:

1. работы с вредными и опасными условиями труда, подземные работы;
2. работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности.

Работники до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и подлежат ежегодному медосмотру (до достижения 18 лет).

Работникам до 18 лет предоставляются следующие льготы:

1. ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день;
2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается с согласия госинспекции по труду и КДН (искл. - ликвидация);
3. нормы труда устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени;
4. запрещены командировки, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные дни.

**3. Особенности регулирования труда руководителя организации**

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 учредительными 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.

**4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству и других категорий работников**

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

Общая характеристика работы по совместительству:

1. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.
2. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.
3. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.
4. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю.

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

Порядок предоставления отпуска по совместительству:

1. ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе;
2. если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
3. 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.

Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Трудовым кодексом установлены особенности регулирования труда других категорий работников (гл. 45-55).