МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ

БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЯ

|  |
| --- |
| Специальность: 080105.65 «Таможенное дело» |

**Реферат**

по дисциплине: «Трудовое право»

тема: «особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

|  |  |
| --- | --- |
|  | Выполнил:  Студент \_3\_ курса  очной формы обучения  Бузюн Г.А.  (Ф.И.О. студента) |
|  | Проверил преподаватель :  Федотова Н.В,    ( Ф.И.О. преподавателя)  « 4 »\_\_\_\_\_\_мая\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2010 г. |

Протвино – 2010 г.

**Содержание**

1. Введение. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
2. Общие положения
3. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет
5. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
7. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
8. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
10. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц
11. Особенности регулирования труда надомников
12. Труд лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях
13. Особенности регулирования труда работников транспорта
14. Особенности регулирования труда педагогических работников
15. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения российской федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений российской федерации за границей
16. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
17. Особенности регулирования труда других категорий работников
18. Заключение

19. Источники

1. **Введение. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Как известно, существуют отдельные категории работников, которые либо в силу состояния своего здоровья, либо в силу тех условий, в которых им приходится трудиться, нуждаются в повышенной правовой защите.

В данной брошюре речь пойдет именно о таких категориях работников, будут раскрыты понятия названных категорий, а также рассмотрены особые правила регулирования трудовой деятельности этих категорий работников.

1. **Общие положения**

Вопросы особенностей регулирования труда отдельных категорий работников закреплены в части четвертой раздела XII.

Под особенностями регулирования труда согласно ст.251 ТК РФ понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Раздел XII состоит из 16 глав, которые посвящены регулированию труда таких категорий работников, как:

женщин, лиц с семейными обязанностями;

молодежи в возрасте до восемнадцати лет;

руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;

работающих по совместительству;

заключивших договор на срок до двух месяцев;

занятых на сезонных работах;

работающих вахтовым методом;

работающих у работодателей — физических лиц;

надомников;

работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

работников транспорта;

педагогических работников;

работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей;

работников религиозных организаций;

работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу;

медицинских работников;

творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

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

Если к вам на работу поступает женщина, которая находится в состоянии беременности или имеет детей, то следует знать, что отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, не допускается.

Статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 года №63-ФЗ установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, в виде штрафа в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

Приняв на работу беременную женщину, следует иметь в виду, что для нее запрещено устанавливать какой бы то ни было испытательный срок (ст.70 ТК РФ).

В обязанности работодателя входит установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, если об этом просит принятая на работу беременная женщина.

Кроме того, работодатель также обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующей категории сотрудников:

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Запрещается привлечение беременных женщин к сверхурочным работам, к работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направление в служебные командировки.

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с их письменного согласия и если это не запрещено им медицинскими рекомендациями, допускается привлекать к сверхурочным работам, к работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлять в служебные командировки.

Вышеназванные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей — инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В ст. 264 ТК РФ закреплено правило, согласно которому гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

В ст.253 ТК РФ предусмотрены работы, на которых ограничивается применение труда женщин.

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 162.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров — Правительством Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. N 105.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Вопросы предоставления отпусков в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми — инвалидами и инвалидами с детства, регулируются ст. ст.255-257 ТК РФ, ст.260, ст.262, ст.263 ТК РФ.

Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 года (в последней редакции от 28.12.2001 N 181-ФЗ) N 81-ФЗ.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

В ст.122 ТК РФ говорится о том, что до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению должен быть предоставлен женщине — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отзыв беременной женщины из ежегодно оплачиваемого отпуска законодательством не допускается, равно как и не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, установлен постановлением Правительства от 11 октября 2001 г. N 719 «Об утверждении порядка отпусков работникам, усыновившим ребенка».

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми — инвалидами и инвалидами с детства

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми — инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Постановлением Минтруда РФ N 26, ФСС РФ N 34 от 04.04.2000 года «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

В ст.261 ТК РФ закреплены гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 — 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

**4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет**

Согласно ст.265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Такие нормы утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства от 25 февраля 2000 г. (в ред. Постановления Правительства РФ от 20.06.2001 N 473) N 163.

Установлен законодательный запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально — трудовых отношений).

При приеме на работу работника моложе 18 лет, последний должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр. В дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, такой работник ежегодно подлежит обязательному медицинскому осмотру.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно ст.125 ТК РФ отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Также не допускается замена ежегодно оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Особенности оплаты труда работников, моложе 18 лет, регулируются ст.271 ТК РФ.

Согласно вышеуказанной статье оплата труда работника, моложе 18 лет, производится:

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

При сдельной оплате труда выполненная работа оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Если работник обучается в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работает в свободное от учебы время, оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Для работника, не достигшего возраста 18 лет, установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**5. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации**

Под руководителем организации понимается физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Например, при заключении контрактов с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Распоряжением Мингосимущества РФ от 16.02.2000 N 189-р утвержден примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия.

ТК РФ предусматривает определенные ограничения для работы руководителя организации по совместительству.

В ст.276 ТК РФ записано, что руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Таким образом, в отличие от ранее действующих положений, в настоящее время руководитель организации только с разрешения определенных органов или собственника имущества организации может работать по совместительству.

Кроме того, руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

В случае, если при исполнении своих должностных обязанностей руководителем был причинен организации ущерб, то на него возлагается полная материальная ответственность за такой ущерб.

Особенность правового положения руководителя организации заключается и в том, что в отличие от других категорий работников, с руководителем организации трудовой договор помимо общих оснований может быть расторгнут и по дополнительным основаниям.

Дополнительными основаниями для расторжения трудового договора с руководителем организации являются:

отстранение от должности руководителя организации — должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора;

по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Кроме того, трудовой договор с руководителем организации может быть досрочно расторгнут по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации. В этом случае ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Руководитель вправе по своей инициативе досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Следует отметить, что положения об особенностях труда руководителей организации распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно — правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации прописаны в ст.281 ТК РФ, согласно которой федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

**6. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству**

Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

При заключении трудового договора с совместителем 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 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.

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.

**7. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев**

При приеме на работу работника по срочному трудовому договору (на срок до 2 месяцев) следует учитывать, что испытание работнику не устанавливается.

Законодательство допускает привлечение данной категории работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах срока действия договора при наличии их письменного согласия .

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

В ст. 292 ТК РФ зафиксированы особенности расторжения трудового договора с работником, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

**8. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах**

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Российской Федерации.

При заключении трудового договора с сезонным работником условие о сезонном характере работы необходимо включить в трудовой договор.

В отличие от работников, с которыми трудовые договоры заключаются на срок не более 2 месяцев, работникам, принимаемым на сезонные работы, может устанавливаться испытательный срок, который не должен превышать двух недель.

При уходе сезонных работников в отпуск, им предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

Особенности расторжения трудового договора с сезонными работниками регулируются ст.296 ТК РФ.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

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.

**9. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом**

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.

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 в вахтовом поселке.

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).

**10. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц**

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).

**11. Особенности регулирования труда надомников**

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

В том случае, если надомник использует свои инструменты и механизмы, ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации производится в порядке, определенном трудовым договором.

В трудовом договоре сторонами также фиксируются:

порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами;

расчеты за изготовленную продукцию, возмещение стоимости материалов, принадлежащих надомникам;

порядок и сроки вывоза готовой продукции.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Статьей 312 ТК РФ регулируется порядок расторжения договора с надомниками.

Согласно вышеназванной статье расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Во всем остальном на надомных работников распространяется действие общих положений ТК РФ.

**12. Труд лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях**

Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Работники, которые заключили трудовой договор о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям пользуются повышенной правовой защитой.

Таким работникам предоставляются определенные гарантии и компенсации:

Гарантии для отдельных категорий работников, заключивших трудовой договор о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В том случае, если в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работают родители, имеющие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, то по письменному заявлению одного из родителей последнему ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Отпуска

Помимо установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях в соответствии с ТК РФ, лицам:

работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня;

работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

Такие отпуска предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

В ст.325 ТК РФ законодателем установлены компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

К таким компенсациям относятся:

оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов;

оплачиваемая стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Вышеуказанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

Компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;

работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Данные компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

В том случае, если лицо увольняется из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, за такими лицами сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

**13. Особенности регулирования труда работников транспорта**

**Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра.**

Кроме того, перед приемом на работу работники также должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку.

Данной категории работников не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников транспорта и связи, предусмотрены в:

приказе МПС СССР от 18.09.1990 N 8ЦЗ «Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров»;

постановлении Минтруда РФ от 20.02.1996 N 11 «Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота»;

постановлении Минтруда РФ от 17.11.1997 N 58 «Положение о рабочем времени и времени отдыха работников эксплутационных организаций связи»;

постановлении Минтруда РФ от 25.06.1999 N 16 «Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей»;

постановлении Минтруда РФ от 25.06.1993 N 124 «Положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации».

**14. Особенности регулирования труда педагогических 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. Для этих категорий работников конкурсный отбор не предусмотрен.

Трудовой договор заключается на срок до пяти лет.

В настоящее время действует приказ Минобразования РФ от 06.08.1999 N 167, которым утверждено положение о порядке замещения должностей профессорско — преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации.

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:

повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

**15. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения российской федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений российской федерации за границей**

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

Условия труда, в которых предстоит работать лицу, направляемому на работу в представительства Российской Федерации за границей, оговариваются в трудовом договоре. Причем эти условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ.

В ст.341 ТК РФ закреплен перечень оснований, по которым прекращается трудовой договор с работником, работающим в представительстве РФ за границей.

К ним относятся:

истечение срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора;

возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**16. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций**

Сторонами трудового договора являются религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и работник, достигший возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

В трудовом договоре должны содержаться все существенные условия в соответствии с нормами ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации.

При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней до их введения.

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и самим трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

**17. Особенности регулирования труда других категорий работников**

К другим категориям работников глава 55 ТК РФ относит:

лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу;

медицинских работников;

творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов

Особенности труда данных категорий работников регулируются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

1. **Заключение**

В КЗоТ РФ такие особенности регулирования отдельных категорий работников предусматривает, в частности, глава XVIII (ст.ст. 250-255).

Дифференциация условий труда в нормах российского трудового права проявляется главным образом по трем направлениям в зависимости от:

характера и особенностей производства (отраслевая дифференциация);

половозрастных, квалификационных и иных особенностей работников (субъектная дифференциация);

месторасположения организаций, где применяется совместный труд (территориальная дифференциация).

Активное участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда. Указанный принцип находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания (ст.227 КЗоТ РФ).

**Источники**

1."КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

(принята всенародным голосованием 12.12.1993)

2. "ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

(принят ГД ФС РФ 21.12.2001)

3. "КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

(утв. ВС РСФСР 09.12.1971)

4. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 25.02.2000 N 162

"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ТЯЖЕЛЫХ РАБОТ И РАБОТ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН"

5. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Минтруда РФ от 31.03.2003 N 14

"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ПРОИЗВОДСТВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ В СВЯЗИ С ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАЦИОНОВ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ, НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ ВИТАМИННЫХ ПРЕПАРАТОВ И ПРАВИЛ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ"

"ГИГИЕНИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ВРЕДНОСТИ И ОПАСНОСТИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ, ТЯЖЕСТИ И НАПРЯЖЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА. РУКОВОДСТВО. Р 2.2.755-99"

(утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.04.1999)

6.ПОСТАНОВЛЕНИЕ Минтруда РФ от 14.03.1997 N 12

"О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА"

7. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20

"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СПИСКА ПРОИЗВОДСТВ ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ"

8. КОНВЕНЦИЯ N 156 Международной организации труда

"О РАВНОМ ОБРАЩЕНИИ И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ ДЛЯ ТРУДЯЩИХСЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН: ТРУДЯЩИЕСЯ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ" [рус., англ.]

(Принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

9. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПАКТ от 16.12.1966

"ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ"

РЕКОМЕНДАЦИЯ N 95 Международной организации труда

"ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА"

(Принята в г. Женеве 28.06.1952 на 35-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

10.КОНВЕНЦИЯ N 45 Международной организации труда

"ОТНОСИТЕЛЬНО ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ В ШАХТАХ ЛЮБОГО РОДА" [рус., англ.]

(Принята в г. Женеве 21.06.1935 на 19-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

11. КОНВЕНЦИЯ N 13 Международной организации труда

"ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СВИНЦОВЫХ БЕЛИЛ В МАЛЯРНОМ ДЕЛЕ" [рус., англ.]

(Принята в г. Женеве 25.10.1921 - 19.11.1921 на 3-ей сессии Генеральной конференции МОТ)

12. Трудовое право, N 6, 2004

13. http://www.dist-cons.ru/modules/study/book8/section22.html

14. http://www.lawmix.ru/comm/2909/