

Особливості застосування праці тимчасових працівників

ХТО ТАКІ ТИМЧАСОВІ ПРАЦІВНИКИ?

Кодексом законів про працю України (*КЗпП*) робота тимчасових працівників не регламентується, у зв'язку з чим це питання регулюється Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-ІХ (*Указ № 311*). Зазначений документ є чинним у частині, що не суперечить Конституції та законам України (постанова Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ).

Згідно зі ст. 1 Указу № 311 **тимчасовими вважаються працівники, прийняті на роботу на строк:**

- до двох місяців;
- до чотирьох місяців — для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада).

Відповідно до п. 2 частини першої ст. 23 КЗпП трудовий договір між працівником і власником або уповноваженим ним органом (*роботодавцем*) може бути укладено на визначений строк, установлений за погодженням сторін. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (частина друга ст. 23 КЗпП).

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Працівники, яких приймають на тимчасову роботу, мають бути попереджені про це під час укладення трудового договору. **У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу** має бути зазначено, що працівник приймається на тимчасову роботу або вказано строк його роботи.

Зразок тексту наказу про прийняття на тимчасову роботу

ПЕТРЕНКА Василя Миколайовича прийняти тимчасово оператором котельні 3-го розряду строком на два місяці з 12 листопада. 2014 року з окладом 3600 грн.

Підстава: заява Петренка В. М.

На підставі наказу про прийняття на роботу роблять **відповідний запис у трудовій книжці працівника.**

Зразок запису в трудовій книжці працівника про прийняття на тимчасову роботу

Прийнято оператором котельні 3-го розряду тимчасово.

Треба знати!

При прийнятті на тимчасову роботу випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яку йому доручають, не встановлюється (ст. 4 Указу № 311).

НАДАННЯ ВІДПУСТОК

Право на відпочинок — гарантоване Конституцією України невід’ємне право працівника. І в разі влаштування на роботу за строковим трудовим договором особа матиме право на відпустку відповідно до встановленої для її посади тривалості.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (Закон № 504) і ст. 75 КЗпП **щорічна основна відпустка** надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Якщо трудовий договір укладено, скажімо, на три місяці, тривалість відпустки, на яку має право працівник, відповідно до частини дев’ятої ст. 6 Закону № 504 обчислюється **пропорційно до відпрацьованого часу**, а саме становить шість календарних днів.

Відповідно до ст. 24 Закону № 504 іст. 83 КЗпП у разі звільнення працівника (у т. ч. і на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП — у зв’язку із закінченням строку трудового договору) йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

Згідно зі ст. 3 Закону № 504 за бажанням працівника у разі звільнення у зв’язку із закінченням строку трудового договору йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в такому разі буде останній день відпустки. За бажанням працівника невикористана відпустка може надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому разі дія трудового договору продовжується до закінчення відпустки

Треба знати!

Законодавством не передбачено обмежень для тимчасових працівників щодо надання інших видів відпусток за нормами ст. 4 Закону № 504, а саме: додаткових відпусток у зв’язку з навчанням, творчих, соціальних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати тощо.

ОПЛАТА ПРАЦІ

Оплата праці осіб, прийнятих на тимчасову роботу, здійснюється **за фактично виконану роботу** згідно з нормами, розцінками, тарифними ставками, які діють на підприємстві, в установі, організації, і не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати за умови виконання норм праці (ст. 95 КЗпП). Крім того, тимчасові працівники мають право на оплату часу тимчасової непрацездатності. Також їм надаються гарантії та

компенсації у зв'язку зі службовими відрядженнями, передбачені ст. 121 КЗпП (зокрема, збереження місця роботи (посади) та заробітної плати, виплата добових, відшкодування витрат під час відрядження). Відповідно до ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР і ст. 115 КЗпП заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, установлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Треба знати!

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Треба знати!

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

На тимчасових працівників поширюються всі норми трудового законодавства з деякими особливостями, визначеними Указом № 311, зокрема й щодо звільнення, а саме:

- тимчасовий працівник має право розірвати трудовий договір з власної ініціативи, повідомивши про це роботодавця в письмовій формі за три дні до передбачуваної дати звільнення;
- роботодавець має право розірвати трудовий договір із тимчасовим працівником не лише на підставі загальних норм, визначених КЗпП, а й у разі:
 - а) припинення роботи підприємства, установи, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них;
 - б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд унаслідок тимчасової непрацездатності;

в) невиконання тимчасовим працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Розглянемо деякі випадки звільнення тимчасових працівників.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Працівник має право достроково розірвати трудовий договір, укладений на визначений строк, за наявності причин, передбачених ст. 39 КЗпП, зокрема у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою ст. 38 КЗпП. Так, згідно із цією частиною роботодавець має розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, а саме у зв'язку з:

- переїздом на нове місце проживання;
- переведенням чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступом до навчального закладу;
- неможливістю проживання в цій місцевості, яка підтверджена медичним висновком;
- вагітністю;
- доглядом за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом;
- доглядом за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;
- виходом на пенсію;
- прийняттям на роботу за конкурсом, а також у зв'язку з іншими поважними причинами.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи роботодавця

Згідно зі ст. 40 КЗпП *строковий трудовий договір до закінчення строку його дії може бути розірвано роботодавцем лише у разі:*

- змін в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (*п. 1*);
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а також у разі відмови в наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (*п. 2*);
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього

- трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3);
- прогулу (у т. ч. відсутності на роботі більше 3 год. протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4);;
 - поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6);
 - появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7);
 - учинення за місцем роботи розкрадання (у т. ч. дрібного) майна власника, установленого вироком суду, що набув законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8);
 - призову або мобілізації власника — фізичної особи під час особливого періоду (п. 10).

Треба знати!

Звільнення з підстав, зазначених у пп. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Крім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, трудовий договір з ініціативи роботодавця ***може бути розірвано з окремими категоріями працівників та за певних умов, передбачених ст. 41 КЗпП, а саме у разі:***

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (п. 1);
- винних дій керівника підприємства, установи, організації, унаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 11);
- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (п. 2);
- учинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3);
- перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII у прямому підпорядкуванні в близької особи (п. 4);
- припинення повноважень посадових осіб (п. 5).

Крім того, роботодавець зобов'язаний з власної ініціативи розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг,

передбачених ст. 16610 та 16612 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Зразок тексту наказу про звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору

ПЕТРЕНКА Василя Миколайовича, оператором котельні 3-го розряду, звільнити у зв'язку із закінченням строку трудового договору 13 січня 2015 року, п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Підстава: наказ від 11.11.2014 № 64-П.

На підставі наказу про звільненнявносять відповідний запис до трудової книжки працівника.

Зразок запису в трудовій книжці про звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору

Звільнено у зв'язку із закінченням строку трудового договору, п. 2 ст. 36 КЗпП України.

**Головний державний інспектор
Ігор Заєць**