

## **Які роботи вважаються сезонними**

Сезонними вважаються роботи, які через кліматичні та інші природні умови виконуються протягом визначеного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців (п. 3 Положення про порядок організації сезонних робіт, затвердженого постановою КМУ від 27.04.98 р. № 578, далі - Положення № 578). Тривалість сезонних робіт затверджується наказом по підприємству, а кількість необхідного допоміжного персоналу (сезонних працівників) - штатним розписом. Перелік сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.97 р. № 278. До цього Переліку включено:

- лісова промисловість та лісове господарство (видобуток живиці, барасу та ялинкової сірки; заготівля пневого осмолу; заготівля лика; лісокультурні роботи - підготовка ґрунту, посів і посадка лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках; лісозахисні та протипожежні роботи - боротьба зі шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, наземне пожежне патрулювання лісів; заготівля насіння; збір і переробка харчових продуктів лісу; польові лісовпорядні роботи);
- торф'яна промисловість (болотно-підготовчі роботи; видобуток, сушіння та збирання торфу; ремонт та обслуговування технологічного обладнання в польових умовах);
- сільське господарство (робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні та збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; робота на інкубаторно-птахівничих і міжгосподарських інкубаторних станціях);
- переробні галузі промисловості (робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції; робота на підприємствах цукрової галузі промисловості; первинне виноробство);
- санаторно-курортні установи та установи відпочинку (роботи, пов'язані із санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих у санаторно-курортних установах і установах відпочинку);
- транспортно-дорожній комплекс (авіаційні роботи в сільському та лісовому господарствах).

Як бачимо з наведеного Переліку, робота в літній період, наприклад у літніх кафе (кухарі, офіціанти та ін.), на плодоовочевих підприємствах торгівлі (продавці) тощо, до сезонної не відноситься. Не відносяться до сезонних робіт також роботи зі збирання зернових. Такі роботи вважаються тимчасовими, і з працівниками, які приймаються для їх виконання, слід укласти строкові трудові або цивільно-правові договори.

### **Порядок прийняття на сезонну роботу**

Найчастіше направлення працівників (на добровільних засадах) на сезонні роботи проводиться центрами зайнятості за прямими договорами з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності, яким необхідна додаткова робоча сила. У такому разі підприємство повинне укласти договір із центром зайнятості (Примір- ний договір наведено в додатку 2 до Положення № 578), який необхідно погодити з місце вим органом самоврядування (п. 12, 13 Положення № 578). Також підприємство може наймати сезонних працівників самостійно.

На сезонних працівників поширюються всі норми трудового законодавства з певними особливостями, передбаченими Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74 р. № 310-ІХ «Про умови праці працівників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» (діє в частині, що не суперечить законодавству України), а саме:

- працівник повинен бути попереджений про сезонний характер такої роботи, що має бути прямо зазначено в заяві та в наказі про прийняття на роботу (зразки заяви та наказу див. далі). Порушення цієї вимоги означає, що із працівником укладено трудовий договір на не- визначений строк;
- строк трудового договору із сезонним працівником не повинен перевищувати тривалості сезону;
- випробувальний термін для сезонних працівників не встановлюється;
- сезонні працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це адміністрацію за 3 дні (на відміну від постійних працівників, які повинні попереджувати про майбутнє звільнення за 2 тижні).

Трудовий договір із сезонним працівником може укладатися як в усній, так і в письмовій формі. Перелік необхідних документів, які надаються при укладенні трудового договору, визначено у ст. 24 КЗпП. Зокрема, громадянин зобов'язаний подати трудову книжку, оформлену в установленому порядку. Крім трудової книжки необхідно подати паспорт, ідентифікаційний код, інші документи залежно від вимог, що пред'являються до працівника (диплом, медичну довідку тощо).

Зазвичай при укладенні трудового договору, особливо в усній формі, крім перелічених документів особа, яка працевлаштовується на сезонну роботу, подає до відділу кадрів підприємства відповідну заяву в довільній формі (див. зразок 1).

Відповідно до ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформлюється наказом (див. зразок 2) чи розпорядженням роботодавця про прийняття працівника на роботу.

Зверніть увагу: трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до

роботи. Пленум Верховного Суду України в п. 7 постанови від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснює, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлено, якщо робота велася за розпорядженням або з відома роботодавця.

### **Ведення трудових книжок «сезонників»**

Згідно з п. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.93 р. № 58 (далі - Інструкція № 58), трудові книжки ведуться в тому числі й на сезонних працівників. При цьому на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за основним місцем роботи (адже сезонна робота може бути для працівника як основною роботою, так і роботою за сумісництвом).

Працівникам, зайнятим на сезонних роботах, стаж роботи підсумовується і вважається безперервним, якщо вони пропрацювали повністю сезон, уклали трудовий договір на наступний сезон і повернулися на роботу на це ж підприємство в установлений строк. Час міжсезонної перерви не зараховується в безперервний стаж роботи. У разі повернення на підприємство в установленний строк після міжсезонної перерви перед записом про укладення трудового договору в графі 3 розділу «Відомості про роботу» трудової книжки робиться запис: «Безперервний стаж роботи зберігається» (абзац другий п. 2.19 Інструкції № 58).

Нагадаємо також, що записи в трудову книжку про прийняття на роботу вносяться роботодавцем не пізніше п'яти днів після видання відповідного наказу (розпорядження). Із кожним записом, що вноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про прийняття на роботу, переведення і звільнення, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розпис в особистій картці типової форми № П-2 (затверджено наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656), у якій повинен повторюватися відповідний запис із трудової книжки (вкладиша до неї) (п. 2.4, 2.5 Інструкції № 58).

**Головний державний інспектор**

**І.Заєць**

## Робочий час та його тривалість

Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Кожен, хто працює, має також право на відпочинок. Це право забезпечене наданням днів щотижневого відпочинку, а також встановленням норм тривалості робочого часу, скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України.

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Разом з цим, підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу для осіб віком від 15 до 16 років складає 24 години на тиждень, а для осіб віком від 16 до 18 років, так як і для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більше 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (лікарів, вчителів та інших).

Слід зазначити, що для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня.

Проте, на тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Вирішення питання про встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до компетенції власника, який повинен приймати рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації,

враховуючи специфіку роботи, з урахуванням думки трудового колективу і за погодженням з сільською, селищною, міською радою.

Щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів слід зазначити.

При п'ятиденному робочому тижні, як і при шестиденному, тривалість роботи на передодні святкових і неробочих днів працівників з нормальним робочим днем скорочується на одну годину, а працівників, яким законодавством встановлено скорочений робочий день – залишається незмінною.

В тих випадках, коли святковому або неробочому дню передують дні щотижневого відпочинку, скорочення тривалості робочої зміни не провадиться. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Тривалість щоденної роботи (в тому числі і напередодні вихідних днів) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Слід зазначити, що скорочена тривалість робочого часу відрізняється від неповного робочого часу.

Скорочений робочий час встановлюється законодавством, а неповний робочий час - за погодженням сторін трудового договору.

Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу також тим, що при скороченій тривалості робочого часу оплата праці здійснюється у повному розмірі тарифної ставки, повного окладу, а при неповному робочому часі вона провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Проте, це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Також законодавство визначає коло осіб, які не можуть бути залучені до роботи в нічний час.

Так, забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок, що мають дітей до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років, інших категорій

працівників, передбачених законодавством.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Стосовно початку і закінчення роботи слід зазначити, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Визначення часу початку і закінчення щоденної (зміни) роботи відноситься до компетенції трудового колективу, сторін колективного договору, власника і профспілкового органу.

Що стосується роботи змінами, перерв між змінами слід зазначити таке.

При роботі змінами затверджуються графіки змінності.

При роботах змінами працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

При цьому тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Слід вказати про те, що призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Особливим видом режиму робочого часу є режим роботи з поділом робочого дня на частини.

Запровадження такого режиму роботи не передбачає погодження з виборним органом первинної профспілкової організації. Воно вирішується сторонами колективного договору при врегулюванні виробничих відносин, які визначають підстави і порядок застосування режиму роботи, який передбачає поділ робочого дня на частини.

Також особливим різновидом режиму робочого часу є режим роботи, при якому ведеться підсумований облік робочого часу.

Такий режим роботи може запроваджуватися на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може додержуватися встановлена законодавством для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу.

Стосовно застосування надурочних робіт слід зазначити наступне.

Надурочною визнається робота понад встановлену тривалість робочого дня, яка виконується працівниками за розпорядженням власника.

Як правило, надурочні роботи не допускаються.

Проте, законодавством визначено, що власник або уповноважений ним орган все ж таки може застосовувати надурочні роботи, але у виняткових випадках.

Такими випадками можуть бути :

проведення робіт, необхідних для оборони країни, виробничої аварії, відвернення стихійного лиха тощо;

проведення робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне функціонування водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;

необхідність закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин не могла бути закінчена протягом робочого часу;

необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою усунення скучення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви.

Виконання роботи працівником за власною ініціативою, яка виходить за межі обов'язків, визначених трудовим договором, не може вважатись надурочною.

При цьому слід відмітити, що працівники, які уклали трудовий договір з умовою про неповний робочий час, взагалі не можуть залучатися до надурочних робіт. Вони можуть залучатися до роботи понад встановлену тривалість робочого часу лише за умови взаємної домовленості між сторонами трудового договору.

Проте, працівники, які працюють в режимі роботи з ненормованим робочим днем, навпаки, можуть бути залучені власником до роботи після закінчення робочого дня.

Таке розпорядження власника працівник зобов'язаний виконувати, оскільки його невиконання може кваліфікуватися як порушення трудової дисципліни.

Для залучення працівника з ненормованим робочим днем до роботи після закінчення робочого часу необхідні виняткові підстави, зокрема, виробнича необхідність або інші обставини.

Законодавством також встановлюється заборона щодо певних осіб, які взагалі не дозволяється залучати до їх проведення.

Так, забороняється залучати до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою.

Доцільно зазначити, що залучення працівників для надурочних робіт не може мати постійний характер.

Тому, допускаючи в певних випадках застосування надурочних робіт, законодавство все ж обмежує їх тривалість граничними нормами.

Граничні норми надурочних робіт не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Встановлення такого обмеження має позитивний характер, і полягає в тому, що

встановлене обмеження надурочних робіт зобов'язує власника вести облік таких робіт, що в свою чергу впливає на правильну оплату праці за надурочні роботи.

Також слід зазначити про те, що надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації.

**Головний державний інспектор**

**І.Засць**