

ПИТАННЯ - ВІДПОВІДЬ



Частина 2ст. 23 КЗпП України дозволяє укласти трудовий договір на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, з урахуванням характеру наступної роботи. Спеціальних норм по відношенню до сезонних працівників КЗпП України не визначено. Проте, ст. 7 КЗпП України регламентує, що особливості регулювання праці в тому числі і сезонних працівників встановлюються законодавством.

На даний час трудове регулювання роботи сезонних працівників визначається Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74 № 310-IX «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» (далі – Указ), який діє на території України в частині, що не суперечить законодавству України відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.91 № 1545-XII, та постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 № 278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей» із змінами, внесеними постановами КМУ № 2167 від 29.11.99, № 35 від 25.01.2012.

Сезонними слід вважати працівників, які приймаються на **сезонні роботи**, тобто на роботи, які у відповідності до статті 1 Указу в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців, та які включені в перелік сезонних робіт, наведених в Списку сезонних робіт і сезонних галузей (далі - Список), затвердженому згаданою вище постановою КМУ від 28.03.1997 № 278.

Отже, обов'язковими умовами укладення трудового договору із сезонним працівником є

строк роботи не більше 6 місяців

та

вид роботи зазначений у Списку

. Тому укладення сезонного трудового договору на роботах, не зазначених у Списку, не допускається.

Процедура оформлення на роботу сезонних працівників проводиться у загальновстановленому порядку: працівник пише заяву про прийом на роботу; на підставі заяви роботодавець видає наказ про прийом на роботу; працівник своїм підписом підтверджує факт того, що він ознайомлений з наказом і згоден з умовами, визначеними в наказі; вноситься запис до трудової книжки працівника.

Слід зазначити, що при укладенні сезонного трудового договору роботодавець зобов'язаний попередити працівника про сезонний характер роботи (ст. 3 Указу), що відображається в наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, у якому зазначається, що даний працівник приймається саме на сезонну роботу. Також необхідно мати на увазі, що при укладенні сезонного договору встановлюється випробувальний термін (ст. 5 Указу).

Важливо знати, що на сезонних працівників розповсюджуються умови і положення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору, що діють в організації (тривалість робочого часу і відпочинку, оплата праці, матеріальне стимулювання, умови і охорона праці тощо).

Відповідно до частини 9 ст. 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам **відпустка**

надається

пропорційно відпрацьованому часу.

У зв'язку із закінченням роботи (сезону), а, отже, строку трудового договору сезонний працівник підлягає звільненню відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Для цього **не потрібно його заяви**

на звільнення та попередження роботодавця про наступне звільнення працівника з означеної підстави.

