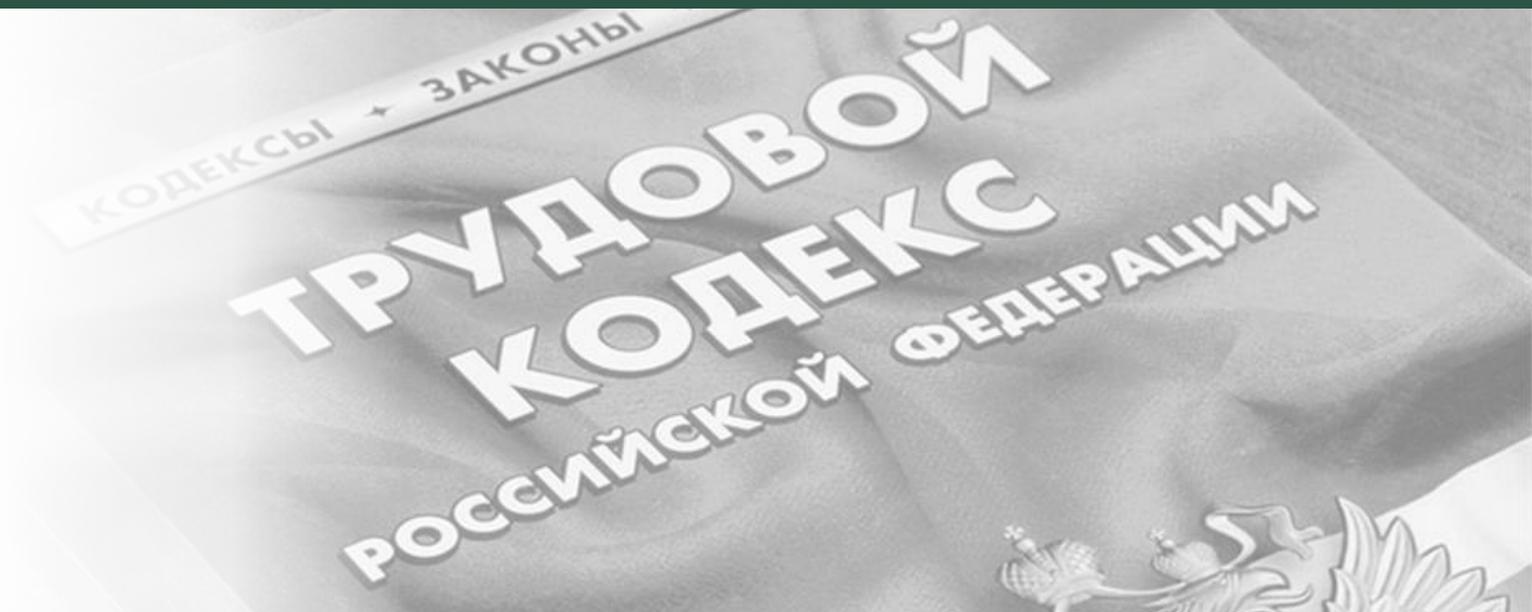




Тема 8. Особенности трудоустройства



«Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации»

8.1 Особенности заключения трудовых договоров с сезонным графиком работы

Документы, необходимые для заключения трудового договора

- 1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- 2 Трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
- 3 Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- 4 Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- 5 Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- 6 Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- 7 Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Обязательные условия, отраженные в трудовом договоре

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. | 7 Режим труда и отдыха. |
| 2 Место и дата подготовки трудового договора. | 8 Социальное страхование работника. |
| 3 Наименование и реквизиты сторон. | 9 Ответственность сторон. |
| 4 Предмет договора. | 10 Условия расторжения договора. |
| 5 Срок действия трудового договора. | 11 Дополнительные условия. |
| 6 Права и обязанности сторон. | 12 Реквизиты сторон и подписи. |



Особенности заключения трудовых договоров с сезонным графиком работы:

1

всегда заключается срочный договор;

2

в договоре обязательно указывается условие о сезонном характере работы;

3

испытательный срок устанавливается в зависимости от срока, на который заключен трудовой договор

На сезонных работников распространяются все нормы Трудового законодательства, в том числе и по охране труда. С ними также проводятся инструктажи при приеме на работу.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть привлечены с их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах срока работы.

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется им повышенной оплатой не менее чем в двойном размере:

- **сдельщикам** – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- **работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам**, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- **работникам, получающим оклад** (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Трудовое законодательство обязывает работодателя обеспечить безопасные условия труда работникам (ст. 212 ТК РФ).

Сезонные работники могут привлекаться к работе в ночное время. В этом случае оплата труда производится согласно требованиям ст. 154 ТК РФ.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если работники работали сверхурочно, то оплата труда производится в соответствии с нормами ст. 152 ТК РФ. *Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.* Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.3 Представление отпуска лицам с сезонным графиком работы

Для сезонных работников установлено особое правило предоставления отпуска. В частности, работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска **из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ). То есть, отработав шесть месяцев, сезонный работник заработал не 14 календарных дней отпуска, а только 12.**



Если работник проработал половину месяца, то ему предоставляется к отпуску один рабочий день. Обычно сезонные работники не пользуются оплачиваемыми отпусками, а при увольнении получают за него компенсацию.

Существует определенный порядок действий, применяемый при расчете отпускных:

Порядок действий, применяемый в 2019 г.	Особенности
Определяется расчетный период	Как правило, составляет 12 календарным месяцам, но для сезонных рабочих он равен фактически отработанному времени (например, 6 месяцев)
Определяется доход, используемый для расчета	Из дохода работника исключают выплаты, не учитываемые при расчете отпускных
Определяется число календарных дней расчетного периода	В расчетный период включают только фактически отработанное время
Определяется среднедневной заработок	Расчет производится по формуле *
Определяются дни отпуска	Два рабочих дня за каждый месяц работы. Если работник проработал половину месяца, то ему предоставляется к отпуску один рабочий день
Рассчитывается сумма отпускных	Расчет производится по формуле**
Удерживается налог на доходы физических лиц из суммы отпускных	Используется ставка 13 %

8.3 Представление отпуска лицам с сезонным графиком работы

* Расчет среднего дневного заработка:

$З_{ср} = ЗП / 29,3 \times \text{количество фактически отработанных месяцев}$,

где:

З_{ср} – средневыводной заработок;

29,3 – среднее число рабочих дней в месяце;

ЗП – доход, учитываемый при исчислении среднего дневного заработка.

** Расчет суммы отпускных:

$ОТ = З_{ср} \times Чд$,

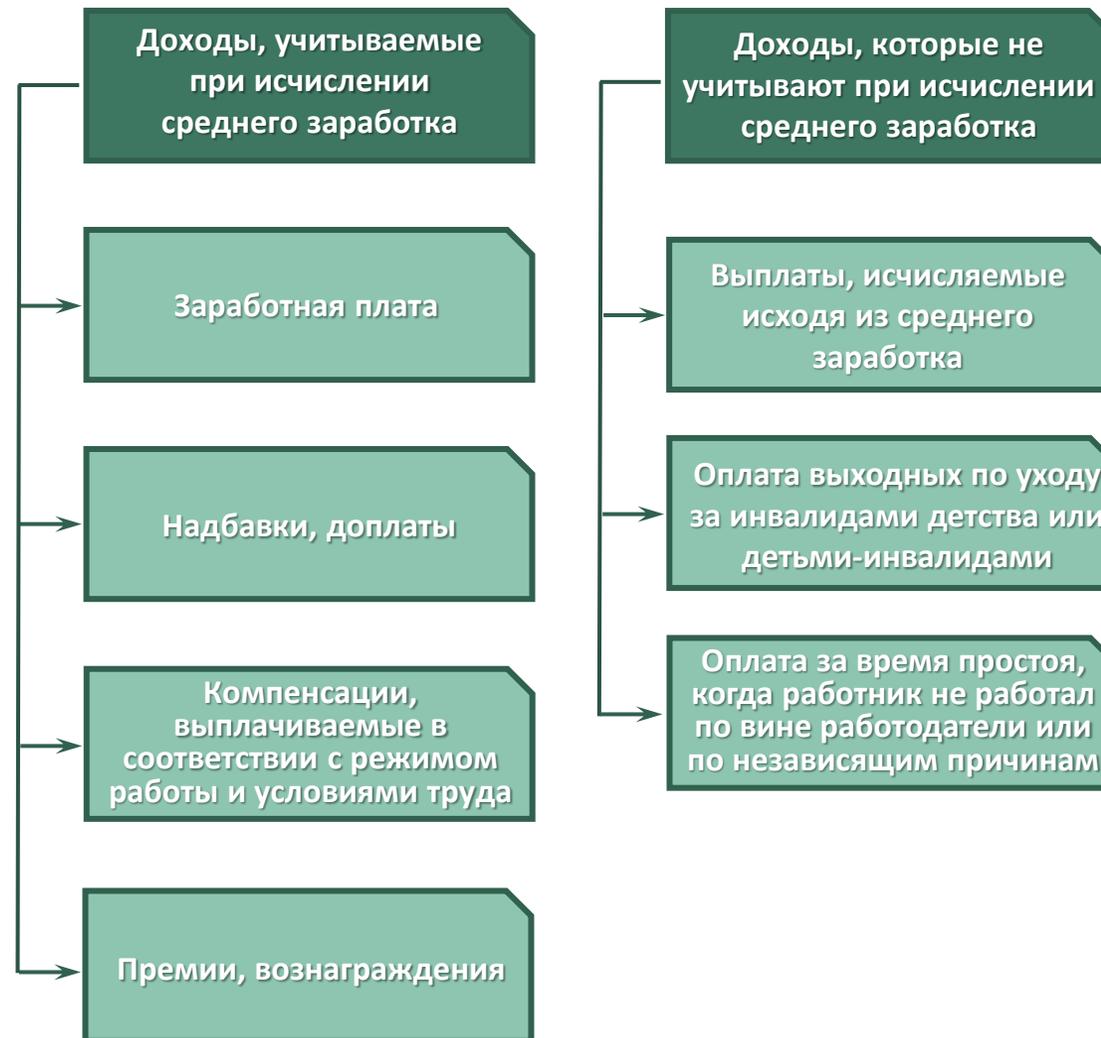
где:

ОТ – сумма отпускных;

З_{ср} – средневыводной заработок;

Чд – число дней отпуска.

Доходы, которые учитываются и не учитываются при расчете отпускных



8.3 Представление отпуска лицам с сезонным графиком работы

Если работник отработал менее 6 месяцев, то при увольнении ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск. Алгоритм ее расчета аналогичен расчету отпускных.

Пример.

По истечению 6 месяцев работник уходит в отпуск, с 1 апреля 2019 года на 12 календарных дней (по 2 дня за каждый полностью отработанный месяц). Заработок за 6 месяцев составил 230 000 руб.

1) Необходимо определить среднедневной заработок:

$$230\,000 / 6 \times 29,3 = 1308,30 \text{ руб.}$$

2) Сумма начисленных отпускных
 $1308,30 \times 12 = 15699,60 \text{ руб.}$

3) Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию
 $15699,60 \times 13 \% = 2040,95 \text{ руб.} = 2041 \text{ руб.}$

4) Сумма к выдаче
 $15699,60 - 2041 = 13658,6 \text{ руб.}$

Если работник не полностью отработал расчетный период (например, болел), то расчет среднедневного заработка имеет свои особенности.

$$З_{ср} = ЗП / 29,3 \times М + Д$$

где:

З_{ср} – среднедневной заработок;

ЗП – доход, учитываемый при исчислении среднедневного заработка;

М – фактически отработанные месяцы;

29,3 – среднее число рабочих дней в месяце;

Д - количество дней в не полностью отработанном месяце.

$$Д = ФД / КД \times 29,3$$

где:

ФД – количество дней, приходящихся на фактически отработанный месяц;

КД – количество календарных дней в не полностью отработанном месяце.

Работодатель обязан не позднее, чем за три дня до наступления отпуска выплатить работнику отпускные

Согласно ст. 5.27. КоАП РФ, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотрена административная ответственность в виде штрафов.

Для должностных лиц штраф составит от 1 до 5 тысяч рублей. Такое же наказание грозит индивидуальным предпринимателям.

Юридические лица могут быть оштрафованы на сумму от 30 до 50 тысяч рублей.

Работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за каждый день просрочки платежа. Размер такой компенсации за каждый день, не может быть меньше, чем 1/150 ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей в это время (ст. 236 ТК РФ).

Пример.

Работник уволился 1 февраля 2019 г., а компенсацию за неиспользованный отпуск получил 1 апреля 2019 г. в размере 15 400 руб.

Работник вправе требовать выплатить компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы:

$$15\,400 \times 1/150 \times 7,75 \% \times 59 = 469,44 \text{ руб.}$$

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Прекращение срочного трудового договора должно сопровождать направление от работодателя письменного предупреждения сотруднику о завершении контракта. Уведомление необходимо передать не менее чем за 3 дня до окончания срока.

Трудовой договор на выполнение сезонных работ относится к срочным, поэтому к нему применимы правила ст. 79 ТК РФ: трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Окончание выполнения срочных работ может быть в следующих случаях

Основание	Момент окончания
Завершение работ	Подтверждает соответствующий документ. Например, акт об их окончании
Замещение иного сотрудника	Выход его на работу
Окончание периода	В отношении сезонных работ – наступление определенной календарной даты либо климатического (температурного) минимума (максимума)

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Завершение трудовых отношений так же сопровождается внесением записи в трудовую книжку. При этом должна быть определенная формулировка : «Трудовой договор прекращен в связи с окончанием срока трудового договора».

Вот так должна выглядеть запись в трудовой книжке при срочном трудовом договоре:

Сведения о работе

ТК № 1234567

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				Общество с ограниченной ответственностью «Гуру» (ООО «Гуру»)	
10	01	09	2016	Принята в бухгалтерию на должность бухгалтера по учету заработной платы	Приказ от 01.09.2016 № 03-п
11	01	07	2017	Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 01.07.2017 № 17-у
				Специалист отдела кадров О.О. Плетнёва <i>Плетнёва</i>	
				<i>Широкова</i>	

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Иные основания для прекращения трудовых отношений

-  **Соглашение сторон**
-  Расторжение по инициативе работника
-  **Расторжение по инициативе работодателя**
-  **Отказ от дальнейшего выполнения рабочих функций в связи с измененными обстоятельствами труда**
-  Переход в другую организацию

В этом случае формулировка в трудовой книжке при увольнении полностью соответствует реальному основанию увольнения

Если сезонные работники решили расторгнуть трудовой договор по собственному желанию до истечения срока его окончания, то о таком желании они должны уведомить работодателя **не менее чем за три календарных дня**. Сделать это работник должен **в письменной форме**, например в заявлении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

При расчете выходного пособия, выплачиваемого в связи с ликвидацией организации или сокращением штата, имеются свои особенности:

- из начисленной суммы компенсации не удерживается НДФЛ;**
- сумма выходного пособия не облагается взносами во внебюджетные фонды.**

Пример.

Работник увольняется в связи с ликвидацией организации. Он полностью отработал 4 месяца. Заработок за этот период равен 212 000 руб.

В соответствии со ст. 296 ТК РФ ему положено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

1) Расчет среднедневного заработка

$$212\,000 / 4 \times 29,3 = \mathbf{1808,87 \text{ руб.}}$$

2) Сумма компенсации

$$1808,87 \times 14 = \mathbf{25324,18 \text{ руб.}}$$

В соответствии со ст. 296 ТК РФ о предстоящем увольнении *в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель должен уведомить сезонных работников не менее чем за семь календарных дней.*

Работодатель также должен сделать это в письменной форме. С таким уведомлением нужно ознакомить работника под роспись.

При расторжении трудового договора в данном случае в силу ст. 296 ТК РФ сезонному работнику полагается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

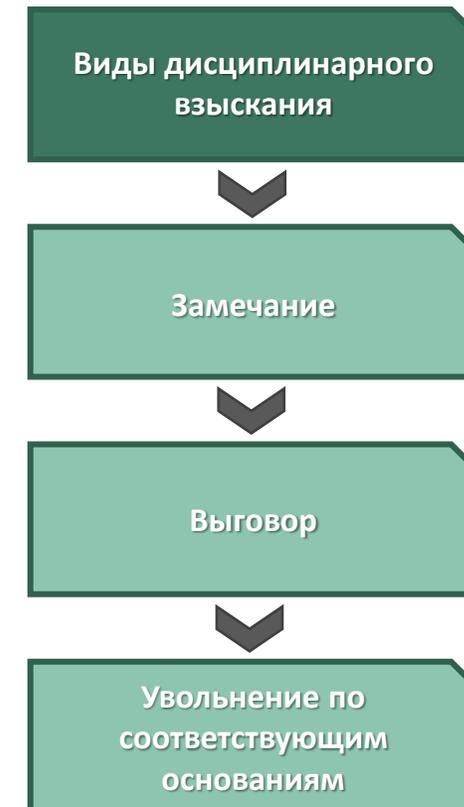
За уволенными сезонными работниками среднего заработка на период трудоустройства ст. 178 ТК РФ не сохраняется.

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

Ст. 192 ТК РФ предусматривает наказание за совершение дисциплинарного проступка

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, *не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.* Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, *не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.*



Виды дисциплинарных взысканий

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении

Особенности расторжения трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Перед увольнением необходимо предупредить работника не менее чем за 3 дня до истечения срока	Если работник увольняется по собственному желанию, то он должен предупредить об этом работодателя не менее, чем за 3 дня до увольнения	Если работника увольняют в связи с сокращением штата или ликвидацией организации, то работодатель обязан предупредить об этом не менее, чем за 7 дней	Выходное пособие, выплачиваемое в связи с увольнением по сокращению штата или ликвидацией организации, составляет двухнедельный средний заработок
--	--	---	---

8.4 Расторжение трудового договора с лицами с сезонным графиком работы

Судебное разбирательство – самый надежный способ не только получить трудовую книжку, но и компенсацию за лишение возможности снова устроиться на работу

Действия работника в случае не получения трудовой книжки

Обратиться с жалобой в инспекцию по труду

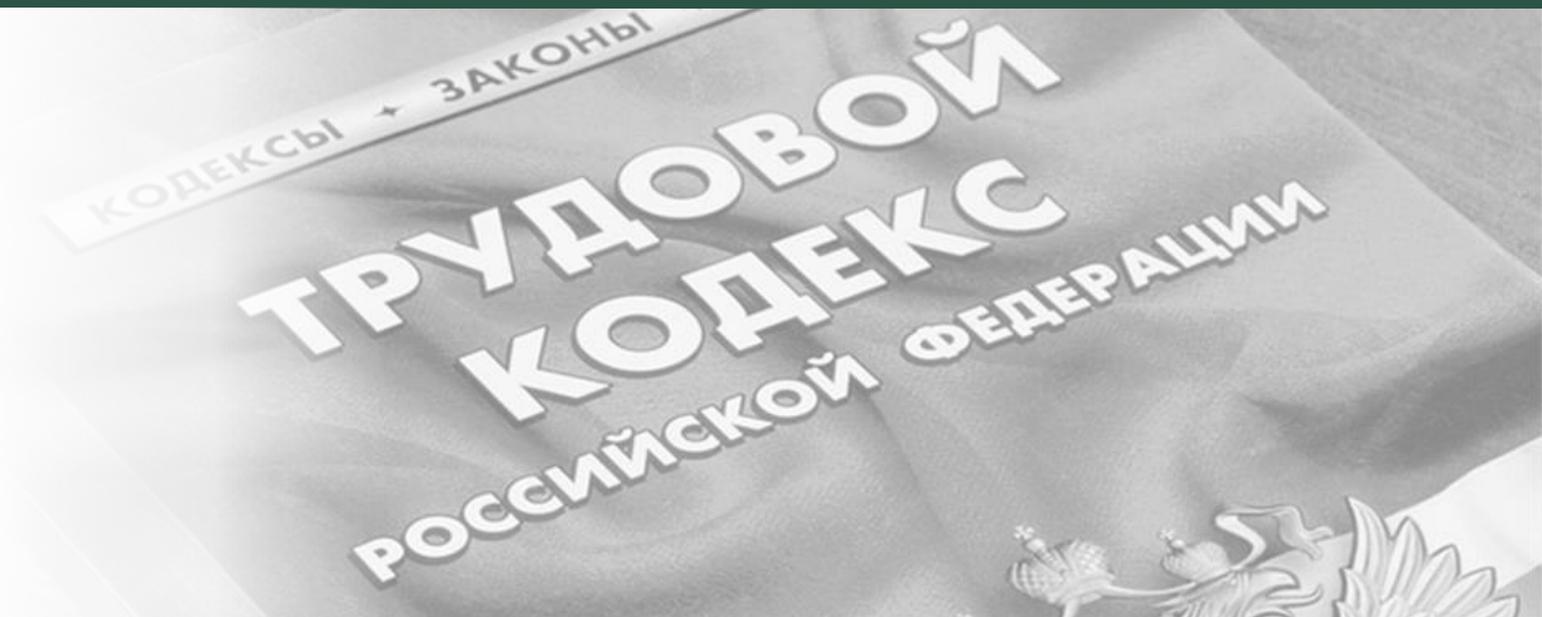
Написать заявление в прокуратуру

Обратиться в суд с иском на бывшего работодателя





**БЛАГОДАРИМ
ЗА ВНИМАНИЕ!**



П **РОЕКТ**

«Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации»