

# Особливості працевлаштування сезонних працівників

Трудові взаємовідносини між роботодавцем та працівником, зайнятим на сезонних роботах регламентує стаття 7 Кодексу законів про працю України – «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників», а також Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09. 1974 року № 310-IX у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України.

Відповідно до цього документу, сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише упродовж певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору.

Сезонними вважаються роботи, які, зокрема, містяться в Списку сезонних робіт і сезонних галузей (затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278) та їх тривалість не перевищує шести місяців.

Таким чином, під час приймання на сезонні роботи трудовий договір з працівником можна укласти на строк, який не перевищує тривалості сезону, тобто 6 місяців.

При укладенні сезонного трудового договору роботодавець зобов'язаний попередити працівника про сезонний характер роботи, що відображається в наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, у якому зазначається, що даний працівник приймається саме на сезонну роботу.

Працівнику необхідно знати: при укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, після закінчення таких робіт звільняються з підстави, передбаченої пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю – «Підстави припинення трудового договору», – закінчення строку. При цьому днем звільнення вважатиметься останній день сезонної роботи.

Якщо ж працівник після закінчення сезонної роботи продовжуватиме працювати або тривалість такої роботи перевищить шість місяців, трудовий договір із цим працівником буде вважатися таким, що укладений на не визначений строк.

Важливо знати: сезонні працівники за наявності умов, визначених у статті 39 Кодексу законів про працю – «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» мають право достроково з власної ініціативи розірвати трудовий договір. При цьому про своє звільнення сезонні працівники попереджають роботодавця письмово за три дні.

Роботодавець з власної ініціативи має право звільнити працівника, зайнятого на сезонних роботах, до закінчення строку трудового договору у разі:

- припинення робіт на підприємстві на строк понад два тижні з причин виробничого характеру чи скорочення робіт на цьому підприємстві;
- через відсутність працівника на роботі безперервно більше, ніж один місяць внаслідок тимчасової непрацездатності.

Джерело

---

## **Психофізіологічна експертиза**

# працівників

Психофізіологічна експертиза проводиться з метою медичних оглядів працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки, та професійного добору працівника за його професійно важливими психофізіологічними якостями. Основною ціллю є виявлення осіб, які за своїми професійно важливими психофізіологічними якостями відповідають вимогам конкретної діяльності в напружених та (або) небезпечних умовах і придатні до ефективного виконання робіт підвищеної небезпеки.

Проведення психофізіологічної експертизи нормативно врегульовано наступними актами законодавства України:

1. Постанова Кабінету Міністрів від 26 жовтня 2011 р. № 1107 “Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”, що затверджує Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, який налічує 26 видів робіт;
2. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15, що затверджує Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
3. Спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України та Державного комітету по нагляду за охороною праці від 23 вересня 1994 р. № 263/121 “Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі” (зі змінами, внесеними наказом від 6 червня 1995 р. № 102/85).

**Законодавством України визначено, що проведення психофізіологічної експертизи обов'язкове для таких видів робіт:**

- усі види підземних робіт;

- робота в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах;
- водолазні роботи;
- роботи на висоті, верхолазні роботи, роботи, пов'язані з підйомом на висоту;
- роботи з обслуговування діючої електроустановки;
- роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо та вогнебезпечних виробництвах;
- роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї;
- аварійнорятувальні роботи та роботи з гасіння пожеж;
- роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним і водним транспортом;
- роботи, пов'язані з нервовоемоційним напруженням (авіадиспетчери, диспетчери з управління рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем);
- роботи з технічного обслуговування та експлуатації компресорних нафтоносних і газорегуляторних станцій, лінійних систем магістральних нафто й газопроводів;
- роботи, пов'язані з бурінням, видобуванням і переробкою нафти, газу, конденсату та підготовкою їх до транспортування та зберігання;
- роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних і кольорових металів.

Відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246, психофізіологічна експериза є однією зі складових медичних оглядів працівників. Відповідно до п. 2.13 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246 передбачено, що працівники, зайняті на роботах, що потребують професійного добору, повинні надати комісії, яка проводить медичний огляд, висновок психофізіологічної експертизи.

---

# **Основні відомості про соціальні відпустки**

## **Коротко про соціальні відпустки**

Види соціальних відпусток, порядок та особливості їх надання визначаються статтею 4 та розділом IV Закону України “Про відпустки”. До таких відпусток відносяться відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Соціальними відпустками є: відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

## **Відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами**

Стандартна тривалість цієї відпустки становить 126 календарних днів; у разі ж народження двох та більше дітей та у разі ускладнення пологів (про що надається відповідний листок непрацездатності на 14 календарних днів) – тривалість відпустки буде 140 календарних днів, а якщо жінка віднесена до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, то тривалість відпустки для неї становитиме 180

календарних днів (90 днів до пологів та 90 днів після пологів). Строки визначені статтею 25 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”.

Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які збираються стати батьками або мають дітей. Так, наприклад, навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості. Окрім цього, згідно із положеннями статтею 180 Кодексу законів про працю до відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов’язаний за заявою жінки приєднати щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році.

Водночас п. 3 ч. 1 ст. 11 Закону «Про відпустки» передбачається, що, якщо настала відпустка з вагітності та пологів, то щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам з дітьми переносять на інший період або продовжують. В такому випадку слід використовувати право на перенесення таких відпусток, зважаючи на значну тривалість відпустки з вагітності та пологів.

Загалом відпустка з вагітності та пологів є правом, а не обов’язком працівниці-жінки. Таким чином, вона може скористатись нею в повному обсязі або частково або не скористатись загалом. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця.

Розмір допомоги у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності у зв’язку з вагітністю та пологами не залежить від трудового стажу та виплачується у розмірі 100 % середньої зарплати (доходу). Не передбачається можливість отримання двох видів виплат (наприклад, згаданої вище допомоги та заробітної плати) за один період.

Водночас, законодавством встановлюється максимальний розмір

такої допомоги, який становить суму, еквівалентну 15 мінімальним заробітним платам.

Окрім законодавством України визначений мінімальний розмір допомоги, зокрема, у випадку, якщо протягом 12-ти місяців працівниця має страховий стаж менше шести місяців. У такому разі розмір допомоги становитиме не менше 4 173 грн. 00 коп. (мінімальної зарплати, встановленої законодавством у місяці настання страхового випадку) та в розрахунку на місяць не вище 8 346 грн. 00 коп. (Двократного розміру мінімальної заробітної плати).

Право на відпустку з вагітності та пологів виникає під час роботи працівниці або навіть якщо вона не працювала з наступних причин: простою не з вини працівника, перебування у щорічній, додатковій у зв'язку з навчанням (в такому випадку працівниця має вибрати за яку з відпусток вона отримуватиме плату), творчій відпустці або відпустці без збереження заробітної плати (ч. 3 ст. 25 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Досить поширеним питанням, яке виникає у разі оформлення даного виду соціальної відпустки працівникові, полягає у обов'язковості (чи необов'язковості) видачі наказу про надання цієї відпустки.

Відповідь міститься у ст. 17 Закону «Про відпустки», згідно з якою жінкам надають оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на підставі медичного висновку. Окрім цього ст. 31 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає, що підставою призначення допомоги з вагітності та пологів є листок непрацездатності.

Таким чином, не є помилкою видача вищезгаданого наказу, і, водночас, не є порушенням його не видача.

Трапляються ситуації, коли, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до

досягнення нею шестирічного віку, жінка пред'являє працівнику кадрової служби роботодавця лист тимчасової непрацездатності з вагітності та пологів.

В першому випадку слід заповнити лист тимчасової непрацездатності та передати його комісії соціального страхування підприємства чи уповноваженому. На цей час жінці повинні призначити допомогу з вагітності та пологів. Додатково оформлювати відпустку з вагітності та пологів не потрібно.

В другому ж випадку більш доречно порадити працівниці перервати відпустку без збереження заробітної плати з дати, коли у жінки виникло право на відпустку з вагітності та пологів. Цікавим є те, що у разі переривання такої відпустки даний період буде зараховуватись до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону «Про відпустку»).

## **Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини**

Якщо дитину усиновили безпосередньо з пологового будинку, то на час післяпологової відпустки (з дня народження дитини до закінчення відпустки з вагітності та пологів) одному з батьків надають листок непрацездатності з вагітності та пологів тривалістю 56 календарних днів, а якщо було здійснено усиновлення двох та більше дітей – то 70 календарних днів (ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Якщо працівник усиновив дитину, віком до трьох років, то він має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У разі ж, якщо працівник усиновив дитину (або дітей), старше трьох років, з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, то йому може бути надана раова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини,

тривалістю 56 (або 70) календарних днів без врахування святкових та неробочих днів.

Таку відпустку надають працівникові за умови одночасного існування двох умов: якщо рішення суду про усиновлення дитини набрало законної сили і якщо заяву про відпустку було подано не пізніше 3 місяців з моменту усиновлення. Дана вимога закріплена у ст. 18-1 Закону «Про відпустки».

Для використання такої відпустки родичем дитини даний працівник повинен написати відповідну заяву та надати оригінал свідоцтва про народження дитини, документ, що підтверджує спорідненість з дитиною, та довідку, яка підтверджує непереребування або переривання матір'ю відпустки по догляду за дитиною.

Під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (якщо дозволяють умови виробництва). У такий період робота працівника не оплачується (починаючи з 2014 року). У зв'язку із зазначеним, робота працівника в цей період втрачає для нього будь-який сенс та не є вигідною.

Таким чином, разі наявності бажання працівника працювати в цей період, переривати відпустку по догляду за дитиною та на підставі заяви працівниці встановлювати неповний робочий час її роботи. Слід також зважати, що згідно із ст. 56 КЗпП роботодавець не має права відмовити такому працівнику (аж до досягнення дитиною віку 14 років) у встановленні неповного робочого часу.

Згідно із ст. 241-1 КЗпП днем закінчення такої відпустки є перший робочий день після виповнення дитині трьох років. Видача додаткового наказу про вихід працівника на роботу після закінчення такої відпустки законодавством не вимагається.

# Відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи

Такий вид відпустки передбачається для наступних категорій працівників:

-жінки, яка працює та:

- має двох або більше дітей віком до 15 років;
- має дитину з інвалідністю;
- має особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- усиновила дитину;
- є одинокою матір'ю (п. 9 Постанови Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992 року, рішення Апеляційного суду міста Києва у справі №22-ц/796/12512/2014 від 22.11.2014 року).

Дане право належить виключно матері та не може бути делеговане батьку. Водночас, на підставах, визначених наступним пунктом, батько також має право отримати даний вид відпустки.

- батька, який виховує дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи без матерів (у тому числі, у разі тривалого перебування матерів у лікувальному закладі).
- особи, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.
- одного із прийомних батьків.
- піклувальники.

Згадані категорії осіб визначені у ст. 19 Закону «Про відпустки» та у ст. 186-1 КЗпП.

Цей вид соціальної відпустки є щорічним та становить тривалість 10 календарних днів (або 17 календарних днів у разі наявності двох або більше підстав).

Слід відмітити, що для отримання права на дану відпустку працівник повинен фактично працювати. Колізія виникає у разі бажання жінкою отримати дану відпустку на підставі наявності на вихованні двох дітей, при тому, що після народження другої дитини жінка фактично не працювала та лиш вийшла із відпустки по догляду за дитиною.

В такому випадку можливість надання даної відпустки не передбачається законодавством. Водночас, відпрацювання жінкою хоча б одного робочого дня дає їй право на отримання даної відпустки.

Слід також звернути увагу, що право на таку додаткову відпустку мають і працівники-сумісники (до того ж, на кожному з підприємств, де працюють), і працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу. Робота працівника неповний робочий день не тягне жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП).

Відповідно до ст. 24 Закону «Про відпустки» при звільненні працівникам виплачують компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівника, який має дітей. Таке право працівник не втрачає навіть, якщо станом на дату звільнення дитині виповнилось 15 або 18 років відповідно.

Джерело: Українське право.

---

# **Реєстр рахунків для сплати єдиного внеску з 02 травня**

# 2019 року

З 2 травня 2019 року вступають у дію нові небюджетні рахунки 3719, відкриті на ім'я територіальних органів Державної фіскальної служби України, для сплати коштів єдиного внеску та фінансових санкцій у зв'язку з проведенням реорганізації територіальних органів ДФС

## **Заповнення платниками поля «Призначення платежу» розрахункових документів у разі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування**

При сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування поле «Призначення платежу» розрахункового документа заповнюється таким чином:

*	;101	; код за ЄДРПОУ	; сплата єдиного внеску	;	;	;
1	2	3	4	5	6	7

1 – службовий код (“\*”);

2 – код виду сплати (“101” – Сплата суми єдиного внеску);

3 – код за ЄДРПОУ платника, який здійснює сплату;

4 – друкується роз'яснювальна інформація про призначення платежу;

5 – не заповнюється;

6 – не заповнюється;

7 – не заповнюється.

Символи рахунків для зарахування ЄСВ в органах ДФС

Реєстр рахунків:

Вінницька область

Волинська область

Дніпропетровська область

Донецька область

Житомирська область

Закарпатська область

Запорізька область

Івано-Франківська область

Київська область

Кіровоградська область

Луганська область

Львівська область

м. Київ

Миколаївська область

Одеська область

Полтавська область

Рівненська область

Сумська область

Тернопільська область

Харківська область

Херсонська область

Хмельницька область

Черкаська область

Чернівецька область

Чернігівська область

Джерело: Державна фіскальна служба України

---

# **Граничний строк на внесення змін до статутів ТОВ та ТДВ за Законом № 2275-VIII спливає 17.06.2019р.**

Майже рік тому набув чинності новий Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» № 2275-VIII, який замінює застарілі норми Закону «Про господарські товариства» в частині регулювання діяльності товариств з обмеженою та додатковою відповідальністю. Відповідно, статuti ТОВ та ТДВ, що створювалися до 17 червня 2018р. слід привести у відповідність до вимог нового Закону.

## ***Що потрібно змінювати в установчих документах?***

У відповідність до вимог нового Закону слід привести ті положення зокрема, що регулюють строк внесення вкладів до статутного капіталу після створення товариства; строки для внесення додаткових внесків; порядок реалізації переважного права інших учасників товариства на купівлю відчужуваної

учасником частки (частини частки); строк, порядок, розмір і спосіб розрахунків з учасником, що виходить з товариства; період, за який можуть виплачуватися дивіденди тощо.

### ***Чому і коли потрібно змінювати?***

У відповідності до вимог нового Закону, лише **до 17 червня 2019р.** положення статутів ТОВ або ТДВ, що не відповідають новому Закону, вважатимуться ще чинними. Після наведеної дати такі положення будуть вже нечинними. Наслідки, якщо не враховувати відсутність юридичної визначеності відповідних положень установчих документів, – від потенційних проблем у роботі з контрагентами-кредиторами, банками до потенційних проблем з контролюючими органами та ін.

Слід врахувати, що у разі приведення статуту ТОВ або ТДВ до 17 червня 2019р. у відповідність до вимог нового Закону адміністративний збір не сплачується.

З повагою,

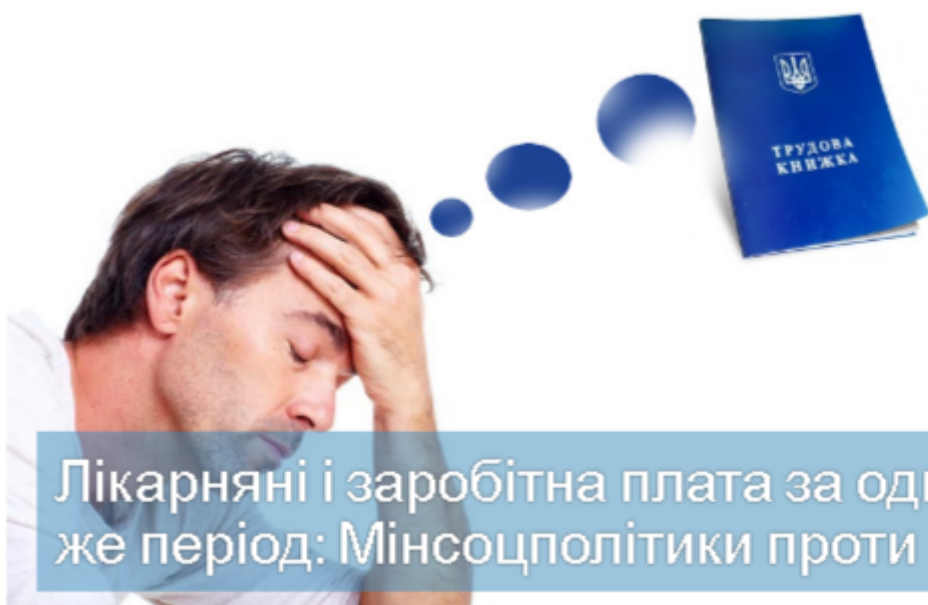
Компанія Вікторія



***У разі, якщо Ви потребуєте кваліфікованої юридичної підтримки для приведення Ваших установчих документів у відповідність до нових вимог, звертайтеся:***



  → **Контакти Департаменту юридичних та корпоративних послуг**



## Лікарняні і заробітна плата за один і той же період: Мінсоцполітики проти

📅 21.08.2018

👤 roman