

Красноярская транспортная прокуратура разъясняет:

Правовое регулирование трудовых отношений с лицами, занятыми на сезонных работах, имеет ряд особенностей.

В соответствии со статьей 293 Трудового кодекса РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

В настоящее время действует Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 04.07.1991 № 381, а также Перечень сезонных отраслей промышленности, утвержденный постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498.

С работниками, которые поступают на сезонные работы, заключается трудовой договор, в котором обязательно должен быть указан сезонный характер поручаемой работы. В трудовом договоре должен быть указан срок работы, не превышающий продолжительности сезона (шести месяцев).

Трудовой договор с сезонными работниками заключается в письменной форме, на его основании издается приказ или распоряжение работодателя о приеме на работу и производятся записи в кадровых документах, в том числе в трудовой книжке работника.

Особенностью трудового договора с сезонными работниками является и то, что трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работника с предупреждением не менее чем за три календарных дня, а в случае увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. Кроме предупреждения, работодатель при расторжении трудового договора с сезонным работником по указанным основаниям обязан выплатить при увольнении выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Особый порядок предоставления отпусков сезонным работникам установлен статьей 295 Трудового кодекса РФ.

Так, работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

На основании статьи 127 Трудового кодекса РФ сезонные работники могут использовать отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия такого работника. Днём увольнения при этом считается последний день отпуска, даже если он выходит за пределы срока трудового договора.

Если сезонный работник не использовал отпуск, ему при увольнении положена к выплате денежная компенсация. На общих основаниях сезонные работники имеют право на пособие по временной нетрудоспособности