**«Увольнение сезонных работников»**

Работодатели, привлекающие сотрудников на время сезонных работ, должны придерживаться правил, предписанных Трудовым кодексом, в том числе при расставании с таким персоналом. Чтобы правильно оформить увольнение сезонных работников, необходимо соблюдать все нормы законодательства. Иначе нарушения процедуры могут обернуться штрафами.

## Что понимают под сезонными работами

Работы, которые проводятся только в определенный период времени, называют [сезонными](https://spmag.ru/articles/sezonnye-raboty-tk-rf). Связаны они, как правило, с природными условиями и климатическими особенностями (ст. 293 ТК). Обычно сезон длится не более 6 месяцев. [Перечни работ](https://spmag.ru/articles/perechen-sezonnyh-rabot) утверждаются отраслевыми и межотраслевыми соглашениями.

## Что должен содержать трудовой договор

При приеме сотрудника обязательно оговаривается сезонный характер работы. Этот факт должен отражаться в [договоре](https://spmag.ru/articles/trudovoy-dogovor-s-sezonnym-rabotnikom-obrazec), заключаемом при приеме (ст. 294 ТК).

Поскольку берут человека на работу только на определенный период, с ним заключается срочный трудовой договор. В нем указывается начало и окончание трудоустройства.

Иногда невозможно заранее определить точный день, когда закончатся сезонные работы, тогда необходимо указать в договоре событие, по наступлении которого трудовые отношения будут прекращены: в данном случае - окончание соответствующего сезона (ст. 57 ТК).

Указывают в договоре и другие обязательные сведения, характерные при приеме любого сотрудника:

* место работы;
* должность либо конкретный вид работы;
* оплата труда;
* режим времени работы и отдыха;
* другие условия, определяющие характер работы.

Пункты договора могут содержать дополнительные гарантии и компенсации работодателя, ответственность сторон и т.д.

### Испытательный срок

Сезонным работникам можно устанавливать [испытание](https://spmag.ru/articles/ispytatelnyy-srok-pri-srochnom-trudovom-dogovore) при приеме. В трудовом договоре обязательно указывается его наличие или отсутствие. Испытательный срок не устанавливается, если срок договора менее 2 месяцев, и не может быть более 2 недель, если договор заключается на 6 месяцев или меньше (ст. 70 ТК).

Если результат испытания неудовлетворителен, договор расторгается (ждать окончания испытательного срока не обязательно) – за 3 дня до увольнения работодатель [письменно предупреждает](https://spmag.ru/articles/uvedomlenie-o-neprohozhdenii-ispytatelnogo-sroka-obrazec) о предстоящем увольнении с указанием причин, на основании которых было принято решение. Обжаловать увольнение возможно в судебном порядке. Работник и сам может уволиться в течение испытательного срока, предупредив работодателя за 3 дня до увольнения (ст. 71 ТК).

## Увольнение сезонных рабочих

Для обоснования увольнения сезонного персонала могут применяться различные статьи Трудового кодекса. [Расторжение трудового договора](https://spmag.ru/articles/poryadok-uvolneniya-rabotnika) может быть вызвано следующими причинами:

* окончание срока действия;
* по желанию работника;
* по инициативе руководства компании, в том числе из-за сокращения или ликвидации организации;
* по соглашению сторон.

Для сезонных работников установлены правила, несколько отличающиеся от увольнения тех, кто был принят на неопределенный срок.

### Когда заканчивается срок действия договора

Увольнение сезонных работников [по окончанию сезона](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-po-istecheniyu-sroka-trudovogo-dogovora) должно быть оформлено по всем правилам. За 3 дня (календарных) до расторжения работодатель [письменно предупреждает](https://spmag.ru/articles/uvedomlenie-o-rastorzhenii-srochnogo-trudovogo-dogovora-obrazec) сотрудника об окончании срока договора (ч. 1 ст. 79 ТК). Если не сделать это вовремя – процедура будет нарушена, такое увольнение может быть обжаловано в суде. Кроме того, если ни одна из сторон не заявит о прекращении договора по окончании срока его действия, он автоматически перейдет в категорию договоров, заключенных на [неопределенный срок](https://spmag.ru/articles/kak-srochnyy-trudovoy-dogovor-perevesti-v-bessrochnyy). Чтобы у компании оставалось подтверждение, с работника нужно взять подпись о том, что он получил уведомление. Для издания [приказа](https://spmag.ru/articles/rastorzhenie-srochnogo-trudovogo-dogovora) заявление от сотрудника не требуется, однако с самим документом человек должен быть ознакомлен под подпись. В [трудовой книжке запись](https://spmag.ru/articles/srochnyy-trudovoy-dogovor-zapis-v-trudovoy-knizhke) совершается на основании ч.1 п.2 ст.77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).

### По желанию работника

Сезонный сотрудник может подать [заявление](https://spmag.ru/articles/forma-zayavleniya-na-uvolnenie) на увольнение по собственной инициативе. Предупредить о том, что он уходит по собственному желанию, нужно за 3 календарных дня (ч.1 ст. 296 ТК). Сама процедура оформления довольно обычна:

* если человек не [отозвал заявление](https://spmag.ru/articles/mozhno-li-otozvat-zayavlenie-ob-uvolnenii-po-sobstvennomu-zhelaniyu), то выпускается приказ об увольнении и расторжении договора;
* с текстом приказа знакомят сотрудника;
* в день увольнения выдают заполненную трудовую книжку и прочие документы (справки и т.п.), а также выплачивают причитающиеся суммы.

В записи на увольнение нужно ссылаться на ч.1 п. 3 ст.77 ТК РФ.

### По инициативе работодателя

Работодатель может выступить инициатором увольнения, если сотрудник не соблюдает правила трудовой дисциплины и грубо нарушает трудовые обязанности – по отношению к сезонным рабочим никаких дополнительных ограничений в законодательстве нет.

Другим случаем увольнения по инициативе работодателя является [сокращение штата](https://spmag.ru/articles/kak-pravilno-sokratit-rabotnika-po-sokrashcheniyu-shtata) или [ликвидация компании](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-pri-likvidacii-predpriyatiya). Если разрыв трудового договора связан с указанными причинами – предупредить человека о предстоящем расторжении договора руководство компании обязано за 7 дней (ч.2 ст.296 ТК). [Выходное пособие](https://spmag.ru/articles/kak-rasschitat-vyhodnoe-posobie-pri-sokrashchenii) при этом равно двухнедельному среднему заработку (ч.3 ст.296 ТК).

## Компенсация сезонным работникам при увольнении

Сезонным сотрудникам положены [отпускные дни](https://spmag.ru/articles/otpusk-sezonnomu-rabotniku), по 2 рабочих дня за каждый трудовой месяц (ст. 295 ТК). Однако, в связи с особенностями характера работы, отпуск «сезонникам» зачастую не предоставляется. Возможный вариант – предоставление дней отдыха с последующим увольнением, но тогда эти дни должны включаться в период трудового договора, что не устраивает большинство работодателей. Поэтому, чаще всего, вместо предоставления дней отдыха выплачивается [компенсация отпуска](https://spmag.ru/articles/kak-poschitat-neispolzovannyy-otpusk-pri-uvolnenii) сезонным работникам при увольнении.

Ее расчет производят из среднего заработка за весь период работы. Сумма начисленной зарплаты делится на отработанные дни. Количество дней определяют, исходя из рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ст. 139 ТК РФ).

При исчислении периода работы, дающего при увольнении право на компенсацию за отпуск, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие полмесяца и более, округляются до полного месяца.

Все документы, справки и расчетные суммы выдаются сотруднику в последний рабочий день. С выплачиваемых сумм удерживается НДФЛ. Если в день увольнения работник находится на больничном, период действия договора не продлевается (но оплачивается пособие по больничному листу). Исключением является установленная беременная сотрудница. В этом случае трудовой договор может быть расторгнут только после окончания беременности (при наличии письменного заявления женщины и медицинской справки).