**«Сезонные работы ТК РФ»**

О сезонных работах говорится в 46-й главе Трудового кодекса (далее – ТК РФ), полностью посвященной данной теме. Сезонные работы ТК РФ выделил в особую категорию труда, так как они имеют отличительные особенности. Их необходимо учитывать работодателям при приеме на работу сезонного персонала, его увольнении и отправлении в оплачиваемые отпуска.

## Сезонная работа: законодательное определение

ТК РФ в ст. 293 характеризует сезонную трудовую деятельность следующими признаками:

* она может выполняться в определенный период (сезон), т.к. связана с определенными климатическими и природными условиями;
* ее обычная продолжительность не превышает полугода.

То есть, сезонной считается работа, которую по объективным (природным) причинам невозможно выполнять на протяжении всего года. В связи с этим, с сезонным персоналом, согласно ст. 59-й ТК РФ, заключается не постоянный, а только [срочный договор](https://spmag.ru/articles/obrazec-srochnogo-trudovogo-dogovora-na-vremennye-raboty), имеющий некоторые особенности. Он прекращается в день завершения сезона, в течение которого выполняются те или иные работы (ст.79 ТК РФ).

До принятия Трудового кодекса в 2001 году, сезонная работа строго ограничивалась 6-месячным периодом – это был ее максимальный срок (ст. 253 КЗоТ РФ, Указ Президиума ВС СССР № 310-IX от 24.09.1974). В ныне действующем ТК РФ формулировка не столь жесткая: в 293-й ст. говорится, что сезонный труд, как правило, не превышает полугода.

## Виды сезонных работ

Список сезонных работ в Трудовом кодексе отсутствует. Но в нем есть отсылка к отраслевым / межотраслевым соглашениям – с указанием конкретных видов сезонной деятельности. Подобные акты принимаются на федеральном уровне социального партнерства.

Помимо подготовки [перечней сезонных работ](https://spmag.ru/articles/perechen-sezonnyh-rabot) (их видов), кодексом предусмотрена и разработка согласованных списков сезонной деятельности, выполняемой дольше шести месяцев. На отраслевом / межотраслевом уровнях также определяется максимальная продолжительность различных видов сезонного труда – предельное время их выполнения.

За 17 лет действия ТК РФ в некоторых областях народного хозяйства были сформированы Отраслевые соглашения, где, помимо прочих вопросов, конкретизировалась сезонная работа в конкретной сфере экономики. Например, 20 декабря 2017 года было подписано очередное «Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу РФ (на 2018–2020 гг.)». Сезонными работами этот документ признает два вида деятельности:

* лесозаготовительную (добычу барраса, живицы и т.д.);
* лесосплав (включает сортировку древесины на воде, ее разгрузку, погрузку на суда, и другую работу).

Однако, далеко не во всех отраслях российской экономики подписаны подобные соглашения, содержащие списки сезонных работ. При их отсутствии юристы предлагают ориентироваться на иные правовые источники:

* Постановление Народного комиссариата труда СССР – № 185 от 11.10.1932 (документом утвержден объемный Перечень сезонных работ);
* Постановление Правительства РФ № 498 от 04.07.2002, в ред. от 10.06.2014 (здесь перечисляются виды сезонных отраслей производства, где работникам [страховой стаж](https://spmag.ru/articles/strahovoy-stazh) за сезон приравнивается к страховому стажу за целый год).

До принятия соответствующего отраслевого / межотраслевого соглашения можно пользоваться данными нормативными актами, так как они имеют юридическую силу.

## Сезонные работники: прием и увольнение

В тексте трудового контракта сотрудника необходимо указать, что данный договор является срочным «в связи с сезонным характером» выполняемой работы (294-я ст. ТК РФ). Это обязательное условие.

Если контракт с сезонным работником заключен на 2–6 месяцев, [испытательный срок](https://spmag.ru/articles/ispytatelnyy-srok-pri-srochnom-trudovom-dogovore) нельзя устанавливать более чем на две недели (70-я ст. ТК РФ). Датой прекращения действия трудового договора обычно указывается день окончания сезонных работ. В остальном договор с сотрудником составляется в обычной форме, с соблюдением всех требований и реквизитов, указанных в 57-й и 67-й статьях Трудового кодекса.

Сезонные рабочие имеют право на [оплачиваемый отпуск](https://spmag.ru/articles/ezhegodnyy-oplachivaemyy-otpusk) (295-я ст. ТК РФ). За каждый отработанный месяц им дается два отпускных дня, причем отпуск предоставляется не в календарных, а в рабочих днях.

Статья 296 ТК посвящена [увольнению сотрудников](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-po-istecheniyu-sroka-trudovogo-dogovora), принятых на сезонные работы. В Трудовой кодекс включено положение, что такие работники имеют право расторгнуть контракт с работодателем досрочно, предупредив его об увольнении за три дня. Особо отмечено, что эти дни являются календарными, а не рабочими. То есть сотрудник, например, может подать заявление накануне выходных, а в понедельник уже уволиться.

У работодателя тоже есть возможность досрочно расстаться с сезонным работником (ст. 81 ТК РФ). При определенных обстоятельствах он должен письменно (под роспись) сообщить ему об этом за семь календарных дней до увольнения. К таким обстоятельствам относятся:

* [ликвидация предприятия](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-pri-likvidacii-predpriyatiya);
* [сокращение персонала](https://spmag.ru/articles/kak-pravilno-sokratit-rabotnika-po-sokrashcheniyu-shtata) (штата).

В этих случаях [выходное пособие](https://spmag.ru/articles/kak-rasschitat-vyhodnoe-posobie-pri-sokrashchenii) платится сезонному сотруднику в размере его двухнедельного среднего заработка.

**По информации газеты «Современный предприниматель»**