

УДК 658.532

Чебан Ю.Ю.

к.е.н., доцент

*доцент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна*

Сирцева С.В.

*к.е.н., асистент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна*

Лугова О.І.

*к.е.н., асистент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ ПРАЦІВНИКІВ НА СЕЗОННІ РОБОТИ ТА НАДАННЯ ЇМ ВІДПУСТКИ

У більшості сільськогосподарських підприємствах Миколаївської області використовують працю сезонних працівників, що є особливістю діяльності досліджуваних підприємств. Як правило, наймання сезонних працівників відбувається через центр зайнятості за попереднім поданням від господарства Інформації про попит на робочу силу (вакансії). В основному, сезонних працівників залучають на просяпку соняшнику, збір овочів і фруктів, винограду тощо. Сезонні працівники, які працюють на підприємствах за основним місцем роботи, мають право на нарахування і виплату відпусток, які закріплено колективним договором підприємства. Тому нами визначено доцільність окреслення основних вимог законодавства щодо кадрового оформлення сезонних працівників та нарахування їх відпусток.

Статтею 7 Кодексу законів про працю передбачено, що особливості регулювання праці тимчасових і сезонних працівників встановлюються законодавством. На сьогодні в Україні є чинним нормативний акт «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [1]. Відповідно до зазначеного нормативного акту сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише протягом певного періоду (сезону), що не має перевищувати шести місяців.

Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 [2]. Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору. Він укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону, яка, у свою чергу, не може перевищувати шести місяців.

Сезонна робота може бути для працівника як основною роботою, так і роботою за сумісництвом. При укладенні трудового договору на сезонну

роботу працівник має бути про це попереджений. У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу потрібно зазначити, що працівника приймають на сезонну роботу. Порухення цієї вимоги означає, що з працівником укладено трудовий договір на невизначений строк. При прийнятті на сезонну роботу випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, не встановлюється.

Працівникам, які зайняті на сезонних роботах у тих галузях народного господарства, де чинним законодавством допускається підсумовування періодів сезонної роботи та збереження безперервного трудового стажу при поверненні в установлений строк на сезонну роботу після міжсезонної перерви, у графі 3 розділу «Відомості про роботу» трудової книжки робиться запис: «Безперервний стаж роботи зберігається» [3].

Оплата праці сезонних працівників здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до норм, розцінок, тарифних ставок, які діють на підприємстві, й не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством, за умови виконання норм праці.

Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання сезонним працівникам виплачується на загальних підставах, а допомога по тимчасовій непрацездатності, що настала внаслідок інших причин, надається не більше ніж за 75 календарних днів протягом календарного року.

Згідно зі статтею 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам щорічна основна відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу з урахуванням тривалості відпустки, визначеної цією статтею для відповідних категорій працівників [4]. За наявності законних підстав для набуття права на щорічну додаткову відпустку вона також надається пропорційно до фактично відпрацьованого часу.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

У разі невикористання працівником відпустки при звільненні йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей [4].

Основні особливості прийняття працівника на сезонну роботу та нарахування йому відпустки наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Основні особливості прийняття працівника на сезонну роботу та
нарахування йому відпустки**

№ з/п	Особливість
1	А
1	Роботи і посади сезонної праці зазначено у нормативному документі - Перелік сезонних робіт і сезонних галузей
2	Строк виконання сезонної роботи не може перевищувати 6 місяців
3	Оформлення заяви з реквізитами з обов'язковим зазначенням строку або періоду прийняття на роботу
4	Оформлення трудової книжки за умови, що це місце роботи є постійним
5	Надання таких документів як паспорт, документи про освіти, довідка про присвоєння ідентифікаційного коду, військовий квиток, медичну довідку (за необхідності)
6	Сезонним працівникам не встановлюють випробувальний термін
7	У Наказі про прийняття на роботу обов'язково зазначають вид робіт, термін, період, оклад тощо
8	До початку роботи роботодавець зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права й обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, й можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з правил техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки.
9	Оплата праці сезонних працівників здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до норм, розцінок, тарифних ставок, які діють на підприємстві, й не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством, за умови виконання норм праці
10	Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання сезонним працівникам виплачується на загальних підставах, а допомога по тимчасовій непрацездатності, що настала внаслідок інших причин, надається не більше ніж за 75 календарних днів протягом календарного року
11	Згідно зі статтею 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам щорічна основна відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу з урахуванням тривалості відпустки, визначеної цією статтею для відповідних категорій працівників

Джерело: узагальнено авторами на підставі змісту законодавчо-нормативних актів

Список використаних інформаційних джерел

1. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах [Електронний ресурс] : Указ затверджений президією Верховної Ради СРСР від 24.09.74 р. № 310 – 09 (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>

2. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей [Електронний ресурс] : постанова затверджена Кабінетом Міністерства України від 28.03.1997 р. № 278 (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/278-97-п>

3. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс] : наказ затверджений Міністерством Юстиції України від 29.07.1993 р. № 58 (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

4. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр.

УДК 657

Чижевська Л.В.

*доктор економічних наук, професор
професор кафедри обліку і аудиту*

*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир, Україна*

РЕЗУЛЬТАТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ (НА ПРИКЛАДІ ОБЛІКУ БЛАГОДІЙНИХ ВНЕСКІВ)

Філософія обліку в державному секторі базується на принципі публічності і прозорості, закріпленому у статті 7 Бюджетного кодексу України. Наслідком цього принципу є необхідність формування доступної і відкритої інформації про надходження і використання коштів.

Важливим компонентом Стратегії реформування системи управління державними фінансами 2017-2021 рр. є забезпечення ефективного виконання бюджету. Це планується досягнути через такі складові: система публічних закупівель, управління інвестиціями, бухгалтерський облік в державному секторі, внутрішній фінансовий контроль, незалежний зовнішній фінансовий контроль.

Нова Стратегія реформування бухгалтерського обліку спрямована на підвищення якості, повноти та достовірності даних для прийняття управлінських рішень та передбачає визначення плану подальшого переходу на метод нарахувань у державному секторі, продовження впровадження міжнародних стандартів, включення позабюджетних фондів до консолідованої звітності, створення інтегрованої інформаційно-аналітичної системи. Цією стратегією планується досягнення складання повного балансу державного сектору, якісний перехід на багаторічне планування і прогнозування бюджетних програм, порівняння результатів діяльності різних установ.

Відповідно до Проекту модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2018–2025 роки [1] реалізація цієї Стратегії передбачає досягнення таких результатів: