

Як правильно оформити трудові відносини з водіями. Переваги легальної праці (методичка для суб'єктів господарювання транспортної галузі)

Підготувала головний державний інспектор відділу з питань здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів Управління Держпраці у Рівненській області Оксана Кондрачук.

Оформлення трудових відносин

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Сфера застосування контракту визначається законами України.

Частиною 3 статті 24 Кодексу законів про працю передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Переваги офіційного працевлаштування :

Кожна людина має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, – це право гарантується статтею 43 Конституції України.

Для працівників, які вже працюють, та для тих, які мають намір влаштуватися на роботу, важливо розуміти способи виплати і розміри заробітної плати та їх вплив на соціальне та пенсійне забезпечення, адже офіційне працевлаштування – це певна гарантія роботодавцем соціальних, економічних, трудових та інших прав працівника.

Економічні й соціальні гарантії. Це означає, що після офіційного укладання трудового договору працівник користується такими правами, як право на гарантований розмір заробітної плати (у тому числі доплати, надбавки й заохочувальні виплати); право на відпустку, у тому числі додаткову й без збереження зарплати, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; право на оплату лікарняного; право на достроковий вихід на пенсію через шкідливі умови праці; право на скорочений робочий день, тиждень через шкідливі умови праці;

право не працювати у вихідний і святковий день; право не залучатися до понаднормових робіт без бажання працівника; право на допомогу в зв'язку з безробіттям; право на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань; право на зарахування виробничого стажу; право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості; право на гарантії за колективним договором.

Заробітна плата офіційно працевлаштованого працівника, про яку щомісячно та в повному обсязі звітує роботодавець і з якої здійснюється сплата єдиного внеску, забезпечує працівника повним соціальним захистом, гарантованим державою, а період роботи зараховується в повному обсязі для стажу, який буде разом із розміром заробітної плати враховуватися при нарахуванні пенсійної виплати.

2. Трудові гарантії. Офіційне укладення трудового договору захищають найманого працівника відповідно до чинного трудового законодавства у разі порушення його прав, а саме: якщо роботодавець затримує виплату заробітної плати; відмовляється оплатити виконану роботу; не додержується інших своїх зобов'язань.

Прийняття на роботу водія

Вимоги до водіїв

До керування автотранспортними засобами допускаються особи, які:

- 1) досягли віку, визначеного ч. 2 ст. 15 Закону України «Про дорожній рух» і п. 6 постанови КМУ від 08.05.1993 № 340 «Положення про порядок видачі посвідчень водія та допуску громадян до керування транспортними засобами»;
- 2) мають національне посвідчення водія відповідної категорії (п. 2 постанови № 340);
- 3) не мають медичних протипоказань;

4) пройшли повний курс навчання за відповідними програмами.

Кваліфікаційні вимоги, що висуваються до професії водія автотранспортних засобів, визначені Довідником кваліфікаційних характеристик. У загальному випадку водії повинні мати:

– повну загальну середню освіту;

– професійно-технічну освіту (навчальний заклад із підготовки водіїв транспортних засобів);

– спеціальну підготовку за типовими навчальними планами та програмами підготовки водіїв транспортних засобів відповідної категорії та пройти кваліфікаційну атестацію (мати диплом кваліфікованого робітника або свідоцтво про присвоєння (підвищення) робочої кваліфікації (для водіїв транспортних засобів), видані відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого спільним наказом Мінпраці та Міністерства освіти України від 31.12.98 р. № 201/469

Під час прийняття на роботу особа, яка претендує на посаду водія, надає роботодавцю такі документи:

1) паспорт або інший документ, що засвідчує особу;

2) ідентифікаційний номер або реєстраційний номер облікової картки платника податків (його не надають особи, які через релігійні переконання відмовилися від ідентифікаційного номера (реєстраційного номера облікової картки платника податків), про що мають відповідну відмітку в паспорті);

3) трудову книжку. Не надають трудову книжку особи, які приймаються на роботу за сумісництвом, та особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки;

4) військово-обліковий документ (призовники – посвідчення про приписку до призовної дільниці, військовозобов'язані – військовий квиток або тимчасове посвідчення);

5) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Цей документ не надають особи, які вперше шукають роботу;

6) документ про наявність професійно-технічної освіти (про закінчення навчального закладу з підготовки водіїв, свідоцтво про присвоєння (підвищення) кваліфікації тощо);

7) диплом кваліфікованого робітника або свідоцтво про присвоєння (підвищення) кваліфікації (для водіїв транспортних засобів);

8) документи про стан здоров'я (медичну довідку про придатність до керування транспортним засобом, медичну довідку про проходження обов'язкових попереднього і періодичного психіатричних оглядів за формою 122-2/о, сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду);

9) посвідчення водія і талон до нього;

10) інші документи (наприклад, автобіографію, характеристику, рекомендації, документи, що свідчать про отримання спеціальних знань, досвід роботи тощо), які роботодавцеві не забороняє вимагати ст. 25 КЗпП.

Кваліфікаційні вимоги:

Водії автотранспортних засобів повинні знати:

- Закон про дорожній рух і Закон про автотранспорт;
- правила дорожнього руху;
- правила перевезення вантажів;
- порядок та умови перевезення пасажирів і багажу;
- призначення, розташування, будову, принцип дії агрегатів, складальних одиниць, механізмів та систем автотранспортних засобів відповідної категорії та правила їх технічної експлуатації;

- будову, правила експлуатації та технічного обслуговування причепів;
- основи керування автотранспортними засобами;
- можливі причини ДТП та способи запобігання їм;
- причини виникнення несправностей, способи їх виявлення та усунення;
- характер впливу кліматичних умов (дощ, туман, ожеледь тощо) на безпеку руху;
- порядок технічного обслуговування, правила безпечного ведення робіт, пожежної безпеки та санітарії при технічному обслуговуванні автотранспортного засобу і при роботі на лінії;
- особливості користування експлуатаційними матеріалами (паливо, олива, мастила, електроліт, антифриз тощо);
- правила зберігання автотранспортних засобів на відкритій стоянці та в гаражі;
- правила надання першої допомоги постраждалим під час дорожньо-транспортної пригоди;
- яка відповідальність загрожує за порушення правил дорожнього руху, правил експлуатації транспортного засобу, заподіяння матеріальної шкоди та шкоди навколишньому природному середовищу.

Режим роботи та відпочинку водіїв

Вимоги щодо тривалості робочого часу водія відповідають загальним приписам трудового права. Робочий час водія повинен становити не більше 40 год на тиждень. Якщо водій працює на умовах шестиденного робочого тижня, то тривалість кожного окремого робочого дня не повинна перевищувати 7 год. Для автобусних рейсів з відстанню понад 500 км обов'язково призначаються дві особи з рівною розбивкою часу керування між

ними.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи водіїв скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Тривалість роботи (зміни) водія у нічний час скорочується на одну годину. Рішення про запровадження підсумованого обліку робочого часу приймається Перевізником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У разі підсумованого обліку робочого часу водія нормальна тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 10 годин. Якщо нормальна тривалість робочого дня охоплює тривалі простої, очікування у ТЗ чи на робочому місці або якщо водію необхідно дати змогу доїхати до відповідного місця відпочинку, тривалість робочого дня (зміни) може бути збільшена до 12 годин за умови, що час керування протягом дня (зміни) не перевищує 9 годин.

Графік змінності на обліковий період доводиться до відома кожного водія не менше ніж за два тижні до початку облікового періоду.

Для водіїв автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення, за їх згодою може встановлюватись робочий день з розподілом зміни на дві частини за умови, що тривалість цих частин не перевищує 4 години з урахуванням часу, необхідного для повернення на місце стоянки. При цьому тривалість перерви між частинами зміни повинна бути не менше двох годин без урахування часу для відпочинку і харчування. Час перерви між двома частинами зміни в робочий час не включається.

Змінний період керування водія, включаючи надурочні роботи, не повинен перевищувати 9 годин.

При міжнародних автоперевезеннях діють наступні нормативи (для 1 водія):

- Час керування в тиждень не повинно перевищувати 56 годин.
- Час керування автомобілем – 9 годин на день, є можливість перевищувати цей показник 2 рази в тиждень до 10 годин (понаднормові).
- Якщо водій знаходиться в рейсі 2 тижні – сумарний час водіння не повинно бути вище, ніж 90 годин.
- Максимальний безперервний час водіння на добу – 4,5 години.
- Загальний час роботи в добу – 13 годин, можна продовжити до 15 годин в країнах завантаження і розвантаження.
- Повинен бути 45-ти хвилинний відпочинок через кожні 4,5 години водіння (одноразовий або дворазовий: два етапи по 15 хв і 30 хв).
- Робота по тахографах в країнах Європи передбачає 11-ти годинний відпочинок протягом доби. Цей час можна скоротити 3 рази за тиждень до 9 годин.
- Кожен робочий тиждень має містити 45 годин відпочинку.
- У тривалих рейсах кабіна водія повинна бути обладнана спальним місцем, щоб у нього була можливість зупинитися на стоянці і відпочити за графіком.
- Водій може коригувати норми для досягнення зручної стоянки і забезпечення безпеки і збереження вантажу або пасажирів авто.

Оплата праці водіїв. Надбавка за класність.

Згідно з приміткою 1 додатка 3 до наказу № 77 водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за відпрацьований час. На думку Мінсоцполітики, таким вважається час, упродовж якого водій безпосередньо керував автотранспортним засобом. Фактично відпрацьованим водієм часом вважаються «години, проставлені в таблиці обліку робочого часу». Якщо водій у робочий час перебував на роботі, але не виїжджав, то надбавка за класність за ці години не

виплачується, оскільки при виконанні інших видів робіт класність не потрібна.

Умови оплати праці водіїв автотранспортних засобів, які обслуговують установи, заклади та організації бюджетної сфери, визначені постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 року № 1298.

За цими умовами водіям автотранспортних засобів встановлюється надбавка за класність у відсотках до встановленої тарифної ставки за відпрацьований час у розмірах:

водіям 2 класу – 10%,

водіям 1 класу – 25%.

Підставою для встановлення такої надбавки має бути посвідчення водія відповідної категорії, записи в трудовій книжці тощо.

Порядок встановлення надбавки водіям за класність визначається в Положенні про оплату праці або в Колективному договорі.

З нарахованої заробітної плати працівника сплачуються всі загально-обов'язкові платежі та ЄСВ відповідно до чинного законодавства.

Порядок надання відпусток

Відповідно до статті 2 Закону України «Про відпустки» визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Тривалість щорічної основної відпустки – 24 календарних днів.

Згідно зі [статтею 76 КЗпП](#) щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці; в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, порядок та умови їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.

Робоче місце водія відноситься до особливого характеру праці.

Згідно із «Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці розділ 15 «Транспортні послуги» ([постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290](#)) право на додаткову відпустку мають:

– водії автомобілів, вантажністю:

від 1,5 т до 3 т – 4 календарних днів;

від 3 т і вище – 7 календарних днів;

– водії автобусів – 7 календарних днів;

– водії автомобілів медичної та санітарної допомоги – 4 календарних днів;

– водії пожежних автомобілів вантажністю:

від 1,5 т до 5 т – 4 календарних днів;

від 5 т і вище – 7 календарних днів;

– водії автомобілів-таксі – 4 календарних днів.

Відповідно [статті 8 Закону України «Про відпустки»](#) конкретна тривалість відпустки за особливий характер праці

встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівників у цих умовах. Право на додаткову відпустку та у розрахунок часу, зараховуються дні, коли працівник фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня.

Відповідальність за порушення трудового законодавства про працю

Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження;

вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України [“Про військовий обов'язок і військову службу”](#), [“Про альтернативну \(невійськову\) службу”](#), [“Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”](#), – у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження;

У разі виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та усунення виявлених порушень, передбачених абзацами четвертим – шостим, дев'ятим частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.

—