

Про особливості добору працівників готельного господарства

Відповідно до статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці мають право проводити добір працівників безпосередньо або через державну службу зайнятості чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

При користуванні послугами державної служби зайнятості інформація про попит на робочу силу (вакансії) подається до базового центру зайнятості / філії обласного центру зайнятості відповідно до вимог Порядку подання форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» за формою звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)».

Вимоги до претендента на роботу мають відповідати нормам чинного законодавства. Так, при вирішенні питання добору працівників готельного господарства слід враховувати наступне.

Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» визначено, зокрема, коди професій працівників готельного господарства: адміністратора чергового 4222, чергової по поверху 5121, покоївки 5142. Наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 14.06.1999 № 144 затверджено випуск 87 «Житлове та комунальне господарство населених пунктів» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, згідно з яким кваліфікаційними вимогами до:

- покоївки першого розряду є базова або неповна базова загальна середня освіта, короткострокове виробниче навчання або інструктаж (без вимог до стажу роботи);
- чергового по поверху – повна загальна середня освіта та індивідуальна підготовка (без вимог до стажу роботи);
- адміністратора чергового – неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки (молодший спеціаліст) без вимог до стажу роботи або повна загальна середня освіта, індивідуальна підготовка та стаж роботи в готельному господарстві – не менше 2-х років (для готелів, які обслуговують іноземних громадян, – володіння однією з іноземних мов в обсязі спеціальних курсів).

Виходячи з того, що діяльність готелів є цілодобовою, у формі № 3-ПН необхідно зазначити відповідну інформацію щодо умов праці. При цьому слід враховувати, що статтею 50 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) встановлена нормальна тривалість робочого часу працівників не більше 40 годин на тиждень. Згідно статті 54 Кодексу при роботі в нічний час (нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) встановлена тривалість роботи скорочується на одну годину. Відповідно до статті 55 Кодексу забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3-х років, осіб, молодших 18 років. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (стаття 108 Кодексу).

Богдан Стоян, заступник директора Кіровоградського обласного центру зайнятості