

## **Сумісництво чи суміщення: особливості регулювання трудових відносин**

Згідно з ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП) працівник має право реалізувати свою здатність 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.

**Сумісництвом** вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

За загальним правилом для роботи за сумісництвом згоди власника за основним місцем роботи не потрібно.

Разом з тим в окремих випадках та щодо окремих категорій працівників можуть встановлюватись обмеження щодо роботи за сумісництвом. Зокрема, - керівники державних підприємств, установ і організацій спільно з профспілковим комітетом можуть встановлювати обмеження на сумісництво для працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких, шкідливих і небезпечних роботах, додаткова робота яких може привести до несприятливих наслідків для стану їх здоров'я і безпеки виробництва; - обмеження щодо роботи за сумісництвом поширюються на осіб до 18 років і вагітних жінок; не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, їх заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, їх заступники, за винятком наукової, викладацької і творчої діяльності, а також інші категорії працівників передбачені спеціальним законодавством.

При наймі на роботу за сумісництвом на інше підприємство, в установу, організацію працівник зобов'язаний пред'явити власнику або уповноваженому ним органу паспорт. При прийомі на роботу, що вимагає спеціальних знань, власник або уповноважений ним орган має право вимагати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про отриману освіту або професійну підготовку.

**Оплата праці.** Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу.

**Робочий час.** Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Такі обмеження викликають неоднозначну оцінку. Вони не відповідають ринковим принципам, спрямованим на розширення господарської самостійності суб'єктів трудових відносин. Всі економічні реформи, що проводилися за часів СРСР, розпочиналися з розширення прав підприємств, а через невеликий проміжок часу неодмінно встановлювались обмеження, і це було кінцем реформ.

**Відпустка.** Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи на загальних підставах. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» щорічні відпустки повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються, в тому числі сумісникам, одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Відпустка на роботі за сумісництвом також оплачується.

**Припинення трудових відносин за сумісництвом.** Звільнення з роботи за сумісництвом проводиться на підставах, передбачених КЗпП України, а також у разі

прийняття працівника, що не є сумісником, або встановлення обмеження сумісництва в зв'язку з особливими умовами і режимом праці без виплати вихідної допомоги (п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій).

Запис в трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом може здійснюватися за бажанням працівника за місцем основної роботи. Згідно з чинним законодавством основною роботою вважається та робота, де зберігається трудова книжка працівника. На осіб, працюючих за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Трудові спори сумісників розглядаються в порядку, передбаченому законодавством про трудові спори.

### **Трудовий договір про суміщення професій і посад**

Від сумісництва потрібно відрізнити **суміщення професій і посад**, під яким розуміється форма організації праці, при якій працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну оплату.

До суміщення прирівнюється виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (відпустки, тимчасова непрацездатність, службове відрядження) без звільнення від своєї основної роботи.

*Суміщення відрізняється від сумісництва* тим, що робота, яка суміщається, виконується в рамках одного трудового договору, в межах робочого часу, відведеного для цього, і на тому ж самому підприємстві, в установі, організації.

Є відмінності і в оплаті. Згідно з ч. 2 ст. 105 КЗпП розмір доплат за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств, організацій, що мають міжгалузевий характер, встановлюється Генеральною угодою. Такий порядок встановлення доплат і надбавок має загальний порядок і поширюється на всі підприємства, установи та організації, які використовують найману працю. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника передбачена доплата до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.