 Трудовий договір про сумісництво

Зміст

Вступ……………………………………………………………………………….3

Розділ 1. Загальнотеоретична характеристика поняття сумісництва

1.1. Поняття сумісництва та його ознаки……………………………………….5

1.2.Роботи, що не є сумісництвом……………………………………………….8

1.3.Відмінність між сумісництвом і суміщенням……………………………10

Розділ 2. Особливості укладання трудового договору про сумісництво

2.1. Укладання трудового договору про сумісництво………………………...14

**2.2. Можливі обмеження за сумісництвом………………………………….…16**

**2.3.Оплата праці та відпустки за сумісництвом…………………………….…20**

**2.4.Розірвання трудового договору про сумісництво…………………………11**

**Висновок……………………………………………………………………….....28**

**Список використаної літератури………………………………………………..30**

**Додатки…………………………………………………………………………...32**

**Вступ**

З моментупроголошеннянезалежності української держави відбулися суттєві політичні та соціально-економічні зміни, що обумовили реформування національного законодавства. Відмова від примусової праці, розширення трудових прав працівників, розвиток різних форм власності, різноманітність організаційно-правових форм господарювання – це ті чинники, що вплинули на розвиток регулювання трудових правовідносин.

В умовах переходу до ринкової економіки та розвитку форм власності все більшого значення набуває ефективне використання трудових ресурсів, яке поряд із задоволенням потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, забезпеченням гідного рівня життя працюючого населення, задоволенням професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальній підтримці у разі втрати роботи, є складовою ефективної зайнятості. Забезпечення ефективної зайнятості в умовах сьогодення є пріоритетним напрямком соціальної політики держави. Від того, наскільки раціонально використовуються та розподіляються трудові ресурси, значною мірою залежить рівень економічного розвитку держави та матеріального стану людей. Впровадження саме таких форм організації праці, як сумісництво одним із способів ефективного використання трудових ресурсів.

Незважаючи на актуальність проблеми правового регулювання сумісництва в умовах становлення ринкової економіки не отримали в Україні належної наукової розробки. Вже проведені наукові дослідження ґрунтуються на нормах законодавства, сформованого ще за часів СРСР і не враховують тих змін, що відбулися останнім часом у суспільній організації праці.

**Метою даного дослідження** є виявлення ролі сумісництва у розвитку й ефективному використанні трудового потенціалу, визначення поняття сумісництва, його ознак, особливостей праці трудового договору за сумісництвом, а також розробка на цій основі пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства про працю України та рекомендацій щодо застосування зазначених форм організації праці.

Для досягнення мети дослідження були поставлені такі **задачі**:

* визначити поняття сумісництва та його ознак;
* розкрити роботи, що не є сумісництвом;
* виявити відмінність між сумісництвом і суміщенням;
* проаналізувати укладання трудового договору про сумісництво;
* визначити **можливі обмеження за сумісництвом;**
* **розкрити оплату праці та відпустки за сумісництвом;**
* **визначити розірвання трудового договору про сумісництво;**
* внести пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю України.

**Об’єктом** дослідження є система нормативно-правових актів, що регулюють сумісництво, судова та інша правозастосовна практика, пов’язана із сумісництвом.

**Предметом** дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації працівником здатності до продуктивної праці шляхом сумісництва.

Методологічна основа дослідження складається з базових науково-теоретичних положень, прийнятих у юридичній науці в цілому і в науці трудового права зокрема. Дисертаційне дослідження ґрунтується на методах і прийомах наукового пізнання, основу яких складає загальнонауковий діалектичний метод.

**Розділ 1. Загальнотеоретична характеристика поняття сумісництва**

**1.1.Поняття сумісництва та його ознаки**

Історія розвитку законодавства про сумісництво наочно демонструє, як законодавець за допомогою правових норм впливав на суспільні відносини, вирішуючи актуальні економічні, політичні та соціальні завдання. Робота за сумісництвом застосовувалась у нашій державі завжди, але ставлення до сумісництва на всіх етапах розвитку Української РСР з боку законодавця було неоднозначним. На деяких етапах історичного розвитку суспільства воно заохочувалось, на інших – навпаки, заборонялось. Закономірним є те, що в умовах гострої нестачі кадрів (технічних спеціалістів, лікарів, педагогів) сумісництво розглядали як виняткову міру. За таких умов сумісництво дозволялося лише як виняток особам, що мали великий досвід і високу кваліфікацію, якщо не було можливості замістити вільну посаду працівником відповідної кваліфікації, не зайнятим на іншій роботі, і якщо на роботі за сумісництвом не потрібна була повна завантаженість протягом робочого дня. Всі правові норми були спрямовані на максимальне обмеження такої правової форми організації праці. З поширенням ідеї про суттєві зміни у балансі трудових ресурсів держави, істотні зрушення в професійному та кваліфікаційному складі працюючих, досягнення державою реальної забезпеченості всіх ланок народного господарства необхідними кадрами, відношення держави до сумісництва кардинально змінювалось, оскільки відпадали об’єктивні причини для його обмеження [c.20;14].

# Частиною другою статті 21 Кодексу законів про працю України (далі -КЗпП) передбачено право працівника укладати трудовий договір на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства). Враховуючи це, у пункті 14 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» (далі - Постанова Пленуму) зазначено, що сумісництво - це виконання, крім основної роботи, у вільний від неї час й іншої роботи на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця.

# Відповідно до листа Міністерства праці та соціальної політики України від 04.03.2009 N 2377/0/14-09/13 сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина за наймом.

Відповідно до статті 102' КЗпП умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначає Кабінет Міністрів України. Тому зазначені питання регулюються постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 (далі — Постанова № 245). На виконання постанови № 245 наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 було затверджено Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (далі — Положення). Оскільки в законодавстві України немає окремого нормативно-правового акта, який регулював би умови роботи за сумісництвом працівників недержавних підприємств, то в цьому разі слід керуватися нормами КЗпП, актів законодавства, прийнятих відповідно до нього, та іншими нормативно-правовими актами, якщо вони регулюють особливості трудових правовідносин на недержавних підприємствах залежно від сфери діяльності чи інших ознак. Водночас варто зазначити, що деякі умови роботи за сумісництвом як на державних, так і недержавних підприємствах регулюються однаковими нормами законодавства про працю[c.83;13].

Слід відмітити, що статтею 105 КЗпП передбачено, що працівникам, які виконують на тому самому підприємстві нарівні зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов’язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за **суміщення** професій (посад) або виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри такої доплати встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Крім того, наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України [«Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=376) від 28 червня 1993 року № 43 **сумісництво** визначено як виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві чи у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

До основних ознак сумісництва слід віднести такі:

* виконання роботи за сумісництвом здійснюється тільки на підставі трудового договору чи контракту;
* виконання роботи сумісником може здійснюватися не тільки за місцем основної роботи, а й одночасно на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю;
* виконання роботи за сумісництвом відбувається у вільний від основної роботи час.

Автором доведено, що сумісництво має велике соціальне та економічне значення. Соціальне значення таких форм організації праці полягає, насамперед, у тому, що відбувається вдосконалення працівника, підвищується його „професійне і духовне зростання”. Використання різних здібностей, знань, досвіду призводить до підвищення змістовності праці, зростання професійної майстерності працівника, надає додаткові можливості для його самореалізації. Задоволеність працею, під якою соціологи розуміють стан збалансованості вимог, що ставляться працівником до змісту, характеру та умов праці, та суб’єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів, має величезне значення в організації праці. Вона має функціонально-виробниче значення, позначається на поведінці працівників, стані дисципліни, є індикатором плинності кадрів.

Економічне значення сумісництва для працівників полягає, насамперед, в покращенні матеріального стану останніх за рахунок доплат за виконання додаткової роботи. Для роботодавців економічне значення сумісництва та суміщення професій (посад) пов’язане з ефективним використанням трудових ресурсів і, як наслідок, підвищенням продуктивності та якості праці [c.133;17].

**1.2.Роботи, що не є сумісництвом**

Відповідно до положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій затвердженогонаказом Міністерства праці України, Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України 28.06.1993 N 43 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 за N 76

Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України 28.06.1993 N 43 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за N 76

Усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом:

  1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих товарів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.

  2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.

  3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.

4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.

  5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та учбових закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.

  6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.

  7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях.

  8. Робота без зайняття штатної посади на тому самому підприємстві, в установі, організації, виконання учителями середніх загальноосвітніх та викладачами професійних навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладів обов'язків по завідуванню кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу і т.ін.

  Робота учителів і викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних закладів, а також вищих навчальних закладів, прирівнених до них по оплаті праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів по підготовці працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів, у тому самому навчальному закладі понад установлену норму учбового навантаження, педагогічна робота та керівництво гуртками в тому самому навчальному закладі, дошкільному виховному, позашкільному навчально-виховному закладі.

  9. Переписування нот, яке виконується за завданнями підприємств.

  10. Організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок.

  11. Інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

  12. Виконання обов'язків, за які установлена доплата до окладу (ставки) в процентах або в українських карбованцях.

  Виконання робіт, зазначених у пунктах 1, 9, 10, у робочий час не допускається.

  Виконання робіт, зазначених у пункті 8, здійснюється залежно від характеру робіт як в основний робочий час, так і за його межами.

  Виконання робіт, зазначених у пунктах 2 - 7, допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати [с.20;12].

**1.3.Відмінність між сумісництвом і суміщенням**

Передумовою як для суміщення професій (посад), так і для сумісництва є наявність у штатному розписі посади, але вона не заповнена, залишається вакантною. За відсутності  вакансії  суміщення або сумісництво неможливе. Кодекс законів про працю України не містить визначення сумісництва. Лише ч. 2 ст. 21 КЗпП передбачає, що 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 передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Поняття сумісництва трактується пунктом 1 «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 № 43: сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників  на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом (п.п. 1.1, 2.14).

Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Обмеження роботи за сумісництвом можуть установлюватись законодавством, колективним договором та угодою сторін, якою власне є трудовий договір.

На законодавчому рівні обмеження роботи за сумісництвом встановлені для працівників державних підприємств, установ, організацій. Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися  разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років  та вагітних жінок. Заборонено працювати за сумісництвом керівникам державних підприємств, установ, організацій, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхнім заступникам, за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності Щодо роботи за сумісництвом керівників підприємств інших форм власності, то чинним законодавством обмежень на це не встановлено. Не мають права працювати на умовах сумісництва державні службовці, крім наукової, викладацької, творчої діяльності та медичної практики (ст. 16 Закону України «Про державну службу».

Наступне обмеження стосується тривалості робочого часу за сумісництвом, а саме і не більше 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний день.  Визначені КМУ відповідно до ст. 102-1 КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюється лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Однак у  будь-якому разі при прийнятті на роботу за сумісництвом необхідно враховувати, що працівник не може одночасно виконувати роботу за основним місцем роботи і за сумісництвом, а тому необхідно вести графіки роботи для сумісників.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ст. 102-1 КЗпП, ст. 19 ЗУ «Про оплату праці»).

Звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.

Кодекс законів про працю не містить визначення суміщення професій (посад). Лише зі змісту ст. 105 КЗпП України  можна зробити висновок, що суміщення — це виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи.

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою), провадиться доплата за суміщення професій (посад).

Частина 2 ст. 105 КЗпП передбачає, що розміри доплат за суміщення професій (посад) чи виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Основною відмінністю суміщення від сумісництва є те, що при суміщенні професій (посад) додаткові роботи виконуються в межах робочого часу на основній роботі.

Отже при сумісництві працівником укладається принаймні два трудових договори, а при суміщенні — лише один. Зрозуміло, що суміщення можливе за умови наявності вільного часу у працівника в межах нормальної тривалості робочого часу.

Порядок і умови суміщення професій (посад) застосовуються також при розширенні зон обслуговування або збільшенні обсягу виконуваних робіт. Однак, правила про суміщення не поширюються на керівників підприємств, установ, організацій, їх заступників і помічників; головних спеціалістів; керівників структурних підрозділів, відділів, цехів, служб.

За суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника провадиться доплата (ст. 105 КЗпП). Розміри доплат встановлюються на умовах, передбачених у колективних договорах. Доплати одному працівнику за суміщення професій (посад) максимальними розмірами не обмежуються  і визначаються  наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників, а за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — до 100 відсотків тарифної ставки тимчасово відсутнього працівника.

[c.172-174;18].

**Розділ 2. Особливості укладання трудового договору про сумісництво**

**2.1. Укладання трудового договору про сумісництво**

Оскільки робота за сумісництвом як на державних, так і недержавних підприємствах здійснюється на умовах трудового договору, то при прийнятті на таку роботу окремий, самостійний трудовий договір укладається на кожному підприємстві.

Відповідно до частини третьої ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. За загальним правилом, встановленим частиною другою ст. 24 КЗпП, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у випадку працевлаштування за сумісництвом трудова книжка не подається. Згідно з пунктом 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58 (далі - Інструкція), на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи), а у передбачених законодавством випадках — ще й документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Згідно з пунктом 2.14 Інструкції робота за сумісництвом, оформлена у встановленому порядку, у трудовій книжці позначається окремим рядком. Відомості про таку роботу записує за бажанням працівника власник або уповноважений ним органом. Оскільки трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи, то очевидно, що запис можна зробити лише на підставі надання працівником відповідної довідки про роботу за сумісництвом. Трудовий договір за сумісництвом відповідно до статті 23 КЗпП може бути: безстроковим, який укладається на невизначений термін; на визначений термін, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру подальшої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших передбачених законодавчими актами випадках [c.46;15].

Для укладення трудового договору оформляється наказ чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, в якому вказується посада та умови оплати праці працівника. Також необхідний і трудовий договір з відповідним наказом / розпорядженням у випадку, якщо оформляється трудовий договір з працівником, який приймається на роботу за сумісництвом за основним місцем роботи.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. При цьому слід враховувати, що умова про випробування обов’язково повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважитись укладеним.

  На період випробування на працівника поширюється законо­давство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов’язаний виконувати усі трудові обов’язки, покладені на нього трудовим договором і законодавством, а з другого – випробування не тягне ніяких обмежень трудових прав працівника, в тому числі і в розмірі заробітної плати.

  У певних випадках встановлення випробування законодавством заборонено. Так, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли 18-ти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів та молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів (які були працевлаштовані на підставі направлення на роботу); осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

  Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, – шести місяців. Для робітників строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

  Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У випадку, коли протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

Згідно п. 1.1. Інструкції “Про порядок ведення трудових книжок працівників” трудова книжка ведеться тільки за основним місцем роботи. Тобто, фактично роботодавець не має право вимагати з працівника надати йому трудову книжку або довідку про те, що у такого працівника вже є основне місце роботи, тому що КЗпП забороняє вимагати при прийомі на роботу документи, не передбачені чинним законодавством.

Однак, для того, щоб прийняти працівника на роботу за сумісництвом, роботодавцю необхідно упевнитися, що такий працівник має основне місце роботи. Тому в інтересах самого працівника запросити за основним місцем роботи та надати за неосновним місцем роботи таку довідку[c.28-33;20].

**2.2. Можливі обмеження за сумісництвом**

Відповідно до ст. 21 КЗпП законодавством, колективним договором або угодою сторін можуть вводитися обмеження на роботу за сумісництвом.

Зазначені обмеження встановлені, зокрема, Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (наприклад, для керівників державних підприємств, установ, організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів та їх заступників і деяких інших категорій працівників (пункт 2 і 4 Положення) законами України “Про державну службу”, “Про прокуратуру”, “Про нотаріат” та іншими законодавчими актами (для відповідних категорій працівників)).

Так, відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення є:

1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор України, Голова Національного банку України, Голова Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим;

б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад;

в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування;

г) військові посадові особи Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів військових формувань;

ґ) судді Конституційного Суду України, інші професійні судді, Голова, члени, дисциплінарні інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, службові особи секретаріату цієї Комісії, Голова, заступник Голови, секретарі секцій Вищої ради юстиції, а також інші члени Вищої ради юстиції, народні засідателі і присяжні (під час виконання ними цих функцій);

д) особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, державної кримінально-виконавчої служби, органів та підрозділів цивільного захисту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, податкової міліції;

е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, дипломатичної служби, митної служби, державної податкової служби;

є) члени Центральної виборчої комісії;

ж) посадові та службові особи інших органів державної влади;

2) особи, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

а) посадові особи юридичних осіб публічного права, які не зазначені в пункті 1 частини першої цієї статті, але одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету;

б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи в установлених законом випадках);

в) посадові особи іноземних держав (особи, які обіймають посади в законодавчому, виконавчому або судовому органі іноземної держави, в тому числі присяжні засідателі, інші особи, які здійснюють функції держави для іноземної держави, зокрема для державного органу або державного підприємства), а також іноземні третейські судді, особи, які уповноважені вирішувати цивільні, комерційні або трудові спори в іноземних державах у порядку, альтернативному до судового;

г) посадові особи міжнародних організацій (працівники міжнародної організації чи будь-які інші особи, уповноважені такою організацією діяти від її імені), а також члени міжнародних парламентських асамблей, учасником яких є Україна, та судді і посадові особи міжнародних судів;

3) особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або особи, спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, відповідно до закону.

Стаття 7 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» встановлює обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності особам, зазначеним у [пункті 1 частини першої статті 4](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3206-17/print1349074936867794#n31) цього Закону, забороняється: займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту), якщо інше не передбачено [Конституцією](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/paran1654#n1654) або законами України; входити до складу органу управління чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді товариства (спостережній раді), ревізійній комісії господарського товариства), якщо інше не передбачено [Конституцією](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/paran1654#n1654) або законами України.

Відповідні обмеження на роботу за сумісництвом (зокрема, і на підприємствах недержавної форми власності) можуть бути введені колективним договором і угодою сторін (в т. ч. і трудовим договором, оскільки трудовий договір – це і є угода між працівником і власником, т. е. угода сторін про взаємні прав і обов’язків – на період дії відповідного трудового договору) [c.53-57;19].

**2.3.Оплата праці та відпустки за сумісництвом**

Порядок роботи сумісників та оплата їх праці регламентується постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.93 р. N 245, зі змінами та доповненнями, та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну від 28.06.93 р. N 43.

Згідно з трудовим законодавством сумісництво передбачає виконання роботи тільки лише у вільний від основної роботи час. У той же час для працівників державних підприємств чітко встановлено (п. 2 Постанови Кабінету Міністрів “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”), що тривалість роботи за сумісництвом для працівників державних підприємств не може перевищувати 4:00 в робочі дні та повний робочий день у вихідні, а за місяць – половину місячної норми робочого часу.

Оплата праці за сумісництвом здійснюється за фактично виконану роботу. Тобто, незалежно від того, який розмір заробітної плати та надбавки, доплати працівник одержує за основним місцем роботи, за виконання обов'язків по іншій посаді на умовах сумісництва йому установлюється оплата відповідно до цієї посади, якщо чинним законодавством не визначено заборони на виплату окремих видів надбавок, доплат. Наприклад, науковим працівникам, які працюють за сумісництвом, не виплачується надбавка за стаж наукової роботи, працівникам бібліотек, які працюють за сумісництвом, не виплачується доплата за вислугу років тощо.

Необхідно додати, що працівник може застосувати податкову соціальну пільгу або за основним місцем роботи або за сумісництвом, але тільки за одним місцем роботи.

Працівник має таке ж право на відпустку при роботі за сумісництвом як і при роботі за основним місцем роботи. Проте, порядок надання такої відпустки дещо іншою. Згідно ст.10 Закону України «Про відпустки» право працівника, який працює за основним місцем роботи, на отримання відпустки повної тривалості у перший рік роботи виникає після закінчення шести місяців його безперервної роботи на даному підприємстві. Що ж до працівників-сумісників, то їм відпустку повної тривалості надається незалежно від того, відпрацював він зазначені шість місяців. Даною статтею також встановлено, що сумісникам надаються відпустки одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Причому тривалість відпустки працівника, який працює за сумісництвом, не може бути менше 24 календарних дня.

У разі якщо тривалість відпустки за основним місцем роботи більше ніж на роботі за сумісництвом, то роботодавець на підставі п. 14 ст. 25 Закону про відпустки зобов’язаний надати працівникові відпустку без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

Процедура нарахування та виплати суміснику відпускних та компенсації за невикористану відпустку аналогічна процедурі нарахування та виплати відпускних за основним місцем роботи. При цьому нарахування відпускних або компенсації провадиться виходячи з розміру середньої заробітної плати працівника за місцем роботи за сумісництвом. Середній заробіток розраховується відповідно до вимог, встановлених Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 № 100.

При звільненні з роботи за сумісництвом їм виплачується компенсація за невикористану відпустку [c.18-19;21] .

**2.4.Розірвання трудового договору про сумісництво**

При звільненні з роботи за сумісництвом встановлюються певні обмеження. Так, звільнення сумісника у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, встановленими чинним законодавством, допускається без попередньої згоди профспілкового органу і без виплати вихідної допомоги. На звільнення сумісника з ініціативи власника з підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП, надання згоди такого органу обов'язкове. При звільненні з роботи сумісника з ініціативи власника за інших підстав суміснику виплачується вихідна допомога на загальних засадах у розмірі не менше середнього заробітку, який він отримує. Звільнення з роботи за сумісництвом не є підставою вважати його безробітним, тому допомога по безробіттю не виплачується [c.324;22].

***Судова практика***

2 лютого 2007 року ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до центральної міської лікарні м. Нова Каховка" (далі - лікарня) про поновлення на роботі на посаді за сумісництвом,  вказуючи,  що йому,  заступнику головного лікаря з медичної частини центральної міської лікарні м. Нова Каховка,  за наказом головного лікаря від 15.05.2005 року »51-к було дозволено з2006 року на період вакансії сумісництво на 0, 5 ставки завідувача відділенням інтенсивної терапії для лікування хворих на гострий інфаркт міокарда та гостре порушення мозкового кровообігу (далі - завідувача вказаного відділення). Вказане сумісництво було продовжено наказами від 28.12.2005 року №148-к та 29.12.2006 року №1б4-кр. Наказом від 22.01.2007 року №10 вказане сумісництво було припинено з 23.01.2007 року. Наказом від2007 року №2~к на посаду завідувача вказаного відділення було призначено лікаря ОСОБА\_4 Вважав незаконним припинення свого сумісництва через відсутність згоди на це профспілкового органу,  наявність на день припинення сумісництва вакансії,  а також через необґрунтованість та безпідставність. Крім того вважав незаконним призначення на вказану посаду завідувача вказаного відділення через невідповідність наказу законодавству (відсутність конкурсу,  невідповідність вимогам стосовно фаху кандидата).

Рішенням суду від 08 травня 2007 року позов частково задоволено,  було скасовано накази від 22.01.2007 року №10 та від 24.01.2007 року №2-к,  позивача було поновлено на посаді завідувача вказаного відділення лікарні,  з лікарні на його користь було стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі 2560грн.53коп.,  а також моральну шкоду у розмірі 500грн.

В апеляційній скарзі відповідач просить рішення суду скасувати і ухвалити нове рішення по суті позовних вимог,  посилаючись на порушення судом норм матеріального і процесуального права,  неповне з"ясування судом обставин справи.

2

Заслухавши доповідача,  перевіривши законність та обгрунтованість рішення суду в межах доводів апеляційної скарги та вимог, заявлених у суді першої інстанції,  колегія суддів вважає,  що скарга підлягає частковому задоволенню з наступних підстав.

Задовольняючи позов,  суд виходив з того,  що жодної з вказаних підстав (закінчення строку,  власне бажання,  бажання обох сторін) для припинення строкового трудового договору не було,  а тому,  оскільки трудовий договір припинено з ініціативи роботодавця,  розірвання трудового договору мало б відбуватися з передбачених  ст. 40 КЗпП України підстав. Виходячи з того,  що такі підстави відсутні,  суд першої інстанції прийшов до висновку про необхідність поновлення позивача на роботі на посаді за сумісництвом.

Однак до такого висновку суд дійшов при неповному з"ясуванню обставин,  що мають значення для справи та неправильному застосуванні норм матеріального права,  що згідно з вимогами п.п.1 та 4  ст. 309 ЦПК України є підставою для скасування рішення суду першої інстанції і ухвалення нового рішення.

З матеріалів справи та встановлених судом обставин вбачається,  що позивач працює в лікарні на посаді заступника головного лікаря з медичної частини (а.с. 5-8).

Наказом головного лікаря від 15.05.2005 року №51-к позивачеві дозволено з 16.05.2006 року на період вакансії сумісництво на 0, 5 ставки завідувача вказаного відділення. Вказане сумісництво було продовжено наказами від 28.12.2005 року №148-к та 29.12.2006 року №164-кр (а.с. 5-7).

Наказом від 22.01.2007 року №10 вказане сумісництво було припинено з 23.01.2007 року. При цьому в наказі зазначалась підстава для нього - на підставі показників діяльності закладу,  з метою подальшого упорядкування надання сумісництва,  для покращення якості виконання посадових обов"язків за основним місцем роботи (а.с. 8).

Наказом від 24.01.2007 року №2-к на посаду завідувача вказаноговідділення було призначено з 24.01.2007 року у зв"язку з вакансією лікаря-анестезіолога вказаного відділення ОСОБА\_4 (а.с. 46).

Відповідно до Положення про відділення інтенсивної терапії для хворих на гострий інфаркт міокарду та гострий інсульт ЦМЛ м. Нова Каховка,  затвердженого головним лікарем 26.05.2006  року та узгодженого   головою ПК 26.05.2005 року,  вказане відділення очолює завідуючий,  який підпорядковується головному лікарю та заступнику головного лікаря з медичної частини (а.с. 12).

Правовідносини,  що склалися між сторонами в частині роботи позивача за сумісництвом,  регулюються КЗпП України, постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 року №245 з відповідними змінами "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств,  установ,  організацій" (далі постанова №245),  Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств,  установ,  організацій,  затвердженим наказами Міністерства праці України,  Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 року №43,  зареєстрованим в МЮ України 30.06.1993 року за №76 (далі Положення №43),  Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров"я та установ соціального захисту населення,  затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров"я України від 05.10.2005 року №308/519, зареєстрованими в МЮ України 17.10.2005 року за №1209/11489 (далі - Умови).

Згідно зі  ст. 7 КЗпП України додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

з

Відповідно до  ст. 431 КЗпП України звільнення з суміщуваної роботи у зв"язку з прийняттям на роботу іншого працівника,  який не є сумісником,  а також у зв"язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом,  передбаченими законодавством,  допускається без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Відповідно до ч.2  ст. 1021 КЗпП України умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств,  установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

В п.1 постанови №245 установлено право робітників,  спеціалістів і службовців державних підприємств,  установ,  організацій працювати за сумісництвом,  тобто виконувати,  крім своєї основної,  іншу роботу на умовах трудового договору.

Згідно з п.4 вказаної Постанови установлено,  що окрім працівників,  яким законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом,  не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств,  установ,  організацій,  їхні заступники,  керівники структурних підрозділів та їхні заступники (за винятком наукової,  викладацької,  медичної і творчої діяльності).

Аналогічна норма міститься і в п.4 Положення №43.

Відповідно до п.8 вказаного Положення №43 звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав,  передбачених законодавством,  а також у разі прийняття працівника,  який не є сумісником,  чи обмеження сумісництва у зв"язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Згідно з п.3.1.З. Умов керівникам закладів охорони здоров"я - лікарям та їх заступникам - лікарям дозволяється вести в закладах,  установах,  у штаті яких вони є,  роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

З вказаних вимог закону вбачається,  що позивачеві не можна було виконувати сумісництво на 0, 5 ставки завідувача вказаного відділення,  оскільки це заборонено п.4 постанови №245,  п.4 Положення №43,  також при цьому не передбачена доплата за сумісництво n.J.i.j. Умов і,  крім того,  в такому випадку позивач підпорядковується заступнику головного лікаря з медичної частини,  тобто на посаді,  на якій він працює на основній роботі.

Виходячи з наведеного,  а також з прийняття працівника,  який не є сумісником на вказану посаду (п.8 Положення №43) позивача обгрунтовано було звільнено з роботи за сумісництвом.

За таких обставин рішення суду підлягає скасуванню з ухваленням нового рішення,  яким в задоволенні заявленного позову слід відмовити. При цьому колегія суддів враховує,  що вимоги про стягнення втраченої заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди є похідними від вимоги про поновлення на роботі на посаді за сумісництвом.

Керуючись  ст.  ст. 3ОЗ,  307,  309 ЦПК України,   ст.  ст. 7,  43і,  102і КЗпП України,  постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 року №245 з відповідними змінами "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств,  установ, організацій",  Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств,  установ,  організацій, затвердженим наказами Міністерства праці України,  Міністерства юстиції України,    Міністерства   фінансів   України   від  28.06.1993   року   №43,

4

зареєстрованим в МЮ України 30.06.1993 року за №76,  Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров"я та установ соціального захисту населення,  затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров"я України від 05.10.2005 року №308/519,  зареєстрованими в МЮ України 17.10.2005 року за №1209/11489,  колегія суддів, -

**Висновок**

Дослідження та аналіз питань щодо правового регулювання роботи за сумісництвом і суміщенням професій (посад), вивчення наукової літератури, порівняння поглядів вчених із проблем, пов’язаних з темою дисертаційного дослідження, дали підстави авторці дійти наступних висновків.

Сумісництво - виконання працівником, крім своєї основної, передбаченої при укладенні трудового договору (контракту), іншої роботи на умовах трудового(их) договору(ів) на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації, або у фізичної особи, у вільний від основної роботи час.

До основних ознак сумісництва слід віднести такі: виконання роботи за сумісництвом здійснюється тільки на підставі трудового договору чи контракту; виконання роботи сумісником може здійснюватися не тільки за місцем основної роботи, а й одночасно на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю; виконання роботи за сумісництвом відбувається у вільний від основної роботи час.

Ураховуючи, що виконання додаткової роботи у вільний від основної роботи час вимагає від працівників більшого навантаження (розумового, фізичного, морального), обмеження сумісництва потребує чіткого врегулювання. Незважаючи на передбачену можливість законодавчого встановлення обмежень роботи за сумісництвом, на сьогодні в Україні немає загальних нормативних обмежень універсального характеру, тобто таких, які поширюються на працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності. До прийняття відповідних доповнень до Кодексу законів про працю України доцільно запроваджувати такі обмеження на роботу за сумісництвом шляхом включення додаткових положень до змісту колективних договорів, як це передбачено ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України.

З метою вдосконалення правового регулювання роботи за сумісництвом у проекті Трудового кодексу України необхідно визначити, що звільнення з роботи за сумісництвом провадиться із загальних підстав, передбачених даним Кодексом, а також у разі прийняття на цю посаду (на робоче місце) іншого працівника на умовах повного робочого часу, для якого така робота є основною.

Таким чином, правове регулювання сумісництва в умовах сьогодення вимагає подальшого удосконалення його нормативно-правового забезпечення, яке ще грунтується на нормах законодавства часів СРСР, а тому не може належним чином враховувати тих змін, що відбулись у суспільній організації праці за останні двадцять років після проголошення незалежності нашої держави.

**Список використаної літератури**

1. Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
2. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 № 3206-VI.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245.
5. Наказ Міністерства праці України, Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України 28.06.1993 N 43 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 за N 76.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.95 № 100.
7. Постанова Ради Міністрів УРСР [«Про заходи по виконанню постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)»](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=382) від 27 січня 1982 року № 48.
8. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58.
9. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці».
10. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 04.03.2009 N 2377/0/14-09/13.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид. – К.: Вікар, 2009. – 725 с
12. Головань Т. Г.  Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. Г. Головань. – Х. , 2007. – 20 с
13. Головань Т.Г. Становлення інституту сумісництва: історико-правовий аспект // Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. - Вип.3. - 2003. – С.84-88.
14. Головань Т.Г. Історико-правовий аспект становлення інституту суміщення посад (професій) // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. - Вип.4. - 2004. – С.65-70.
15. Головань Т.Г. Диференціація правового регулювання праці сумісників // Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. - Вип.5. - 2005. – С.46-52.
16. Головань Т.Г. Поняття та ознаки суміщення професій (посад) // Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. - Вип.7. - 2006. – С.45-51.
17. Головань Т.Г. Зміст трудової функції про сумісництво // Збірник наукових праць „Актуальні проблеми політики”. - Вип. 28. – 2006. – С.315-319.
18. Головань Т.Г. Обмеження сумісництва // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. к.ю.н., доцента Шумної Л.П. – Чернігів: КП „Видавництво „Чернігівські обереги”, 2006. – С.53-57.
19. Маріненко С.   Поняття та ознаки сумісництва за трудовим правом : теоретичні аспекти питання / С. Маріненко // Економіка. Фінанси. Право. – № 5-7. – 2005. – С. 28-33.
20. Тубелець І.   Робота за сумісництвом та суміщенням / Ірина Тубелець // Праця і зарплата. – № 1. – 2010. – 13 січня. – С. 18-19.
21. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006
22. Прокопенко В.І. Трудове право України : Підручник. Видання третє, перероблене та доповнене. – Х.: Консум, 2002. – 528с.
23. Трудове право України: Академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. Б. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004
24. Трудове право України : Академічний курс : Підручник для студентів вищих навчальних закладів / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544с.

**Додатки**

***Додаток А***

**Проаналізуємо відмінності між сумісництвом та суміщенням на комерційному підприємстві. В таблиці 1 наведені відмінності між сумісництвом та суміщенням.**

**Таблиця 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сумісництво** | **Суміщення** |
| **Умови роботи** | |
| Сумісництво може бути як внутрішнє, так і зовнішнє.  При **внутрішньому сумісництві** робота виконується на тому самому підприємстві. При **зовнішньому сумісництві** робота виконується на іншому підприємстві чи в ФОП | Робота виконується на тому самому підприємстві |
| **Час виконання роботи** | |
| У вільний від основної роботи час, поза межами робочого часу по основному місцю роботи. | У той самий проміжок робочого часу, що відведений для основної роботи |
| **Відображення в табелі обліку використання робочого часу** | |
| Робота за сумісництвом табелюється | Суміщення являється доплатою і в табелi не відображається |
| **Відображення у внутрішній документації підприємства** | |
| **Видається** наказ про прийняття працівника на роботу за сумісництвом. Встановлюється графік роботи. Праця за сумісництвом **відображається** в табелі обліку робочого часу  за межами основної роботи. Наприклад,10 квітня 2012р. за основним місцем роботи працівник відпрацював 8 годин та за сумісництвом 3. | **Видається наказ про допущення працівника** до роботи за суміщенням професій (посад). Праця за суміщенням професій (посад) **не відображається** в табелі обліку робочого часу .Відпрацювавши встановлену норму часу за місяць працівник може отримати 2 оклади. Оклад вставлений йому та оклад вакантної посади, що суміщується |
| **Місце зберігання трудової книжки працівника** | |
| При **зовнішньому сумісництві** – трудова книжка зберігається на підприємстві за основним місцем роботи працівника. При **внутрішньому сумісництві** – на тому самому підприємстві | На тому самому підприємстві |
| **Внесення запису в трудову книжку** | |
| За бажанням працівника сумісництво може вноситися до трудової книжки | Не вноситься |
| **Оплата праці** | |
| Оплата здійснюєтьсяза фактично відпрацьований час, виконану роботу | **Доплата** у відсотках до тарифної ставки, але **не більше 100 % тарифної ставки (посадового окладу)** відсутнього працівника або за вакантною посадою чи у відповідному процентному відношенні до окладу за основною посадою. Порядок оплати визначається в колективному договорі |
| **Розрахунок середньої заробітної плати** | |
| Заробітна плата за сумісництвом не включається в розрахунок середньої заробітної плати за основним місцем роботи | Доплата за суміщення професій (посад) **включається** до розрахунку середньої заробітної плати в повному обсязі |
| **Щорічна відпустка** | |
| **Надається** тривалістю, передбаченою для посади, за якою працівник працює за сумісництвом. Щорічна відпустка надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Якщо за основним місцем роботи термін відпустки довший , чим за сумісництвом, то за сумісництвом може надаватися відпустка без збереження зарплати. Наприклад, за основним місцем роботи термін відпустки 24 календарні дні та 7 днів за ненормований робочий день, а за сумісництвом – 24 календарні дні. Працівнику необхідно взяти 7 днів відпустки без збереження зарплати за сумісництвом | **Окремо не надається.** Доплата за суміщення **включається** в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку заробітної плати за час відпустки за основною посадою |
| **Нарахування компенсації за невикористану відпустку при звільненні працівника** | |
| **Виплачується.** Розрахунок здійснюється окремо за посадою, за якою працівник працює за сумісництвом | **Окремо не виплачується.** Доплата за суміщення **включається** в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку компенсації за основною посадою |
| **Допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога по вагітності та пологах** | |
| Виплачується на підставі завіреної копії лікарняного листка та розрахунку з основного місця роботи | **Окремо не виплачується.** Доплата за суміщення професій (посад) **включається** в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги по вагітності і пологам за основною посадою |
| **Оподаткування податком на доходи фізичних осіб** | |
| **Оподатковується податком на доходи фізичних осіб** на загальних підставах . За сумісництвом може надаватися за вибором платника податку на підставі заяви податкова соціальна пільга. Якщо сума доходу до 10730грн. ( весь 2012р.), то ставка ПДФО-15%, сума , що перевищує 10730,00 оподатковується за ставкою 17%. | **Оподатковується податком на доходи фізичних осіб** на загальних підставах Якщо сума доходу до 10730грн. ( весь 2012р.), то ставка ПДФО-15%, сума , що перевищує 10730,00 оподатковується за ставкою 17%. |
| **Нарахування ЄСВ** | |
| Провадиться **на загальних підставах**  в межах 17 прожиткових мінімуми | Провадиться **на загальних підставах** , в межах 17 прожиткових мінімуми |

*Додаток В*

|  |
| --- |
| **Трудовий договір про роботу за сумісництвом**  *Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, Мінпраці та соцполітики, Наказ від 28.06.1993 № 43*  **Трудовий договір про роботу за сумісництвом**  м. Житомир................................................................"20" лютого 2014 р.  ТОВ «Білий кінь» (надалі іменується "Роботодавець") в особі директора Іванова Івана Івановича, що діє на підставі Статутут, з одного боку, та Сидора Петра Петровича,що проживає за адресою: м.Житомир, вул.Київська, 56, кв.31, (надалі іменується "Працівник"), з другого боку, (в подальшому разом іменуються "Сторони", а кожна окремо – "Сторона") уклали цей Трудовий договір про роботу за сумісництвом (надалі іменується "Договір") про таке.    **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**  1.1. За цим Договором Працівник зобов'язується виконувати наступну роботу ПРИБИРАЛЬНИКА з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а Роботодавець зобов'язується виплачувати Працівникові встановлену цим Договором заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання цієї роботи і які передбачені чинним в Україні трудовим законодавством, колективним договором, укладеним на підприємстві Роботодавця, та цим Договором.  1.2. Працівник зобов'язується особисто виконувати роботу і не має права передоручати її виконання іншій особі.  1.3. Робота виконується Працівником за сумісництвом, поряд із ОХОРОНЦЕМ.  1.4. Місцем роботи Працівника є ТОВ «Білий кінь».  1.6. Дата початку роботи 20 лютого 2014 року.  **2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН**  2.1. Роботодавець зобов'язаний:  2.1.1. Забезпечити охорону праці Працівника.  2.1.2. Виплачувати заробітну плату Працівникові.  2.2. Працівник зобов'язаний:  2.2.1. Сумлінно виконувати роботу.  2.2.2. Дотримуватись вимог щодо охорони праці, Правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у Роботодавця.  2.3. Роботодавець має право:  2.3.1. Вимагати від Працівника виконання трудових обов'язків і дбайливого відношення до майна Роботодавця, що надано Працівникові для забезпечення виконання ним роботи.  2.3.2. Притягати Працівника до дисциплінарної і матеріальної відповідальності в порядку, встановленому чинним в Україні трудовим законодавством.  2.4. Працівник має право на:  2.4.1. Своєчасну й у повному обсязі виплату заробітної плати.  2.4.2. Відпочинок.  2.4.3. Захист своїх трудових прав.  **3. ОПЛАТА ПРАЦІ**  3.1. За виконання роботи Працівникові встановлюється заробітна плата 3 000 ( три тис. грн.).  3.2. Заробітна плата виплачується кожного місяця 2 числа.  **4. УМОВИ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКА**  4.1. Працівникові встановлюється щорічна оплачувана відпустка тривалістю 24 календарних дня.  4.2. Відпустка надається Працівникові одночасно з відпусткою за місцем основної роботи.  4.3. Працівникові встановлюються вихідні дні.  **5. СТРОК І ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ**  5.1. Цей Договір є безстроковим і укладений на невизначений строк.  5.2. Цей Договір припиняється в порядку та на умовах, визначених чинним в Україні трудовим законодавством.  **6. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ТА ІНШІ УМОВИ**  6.1. У випадку якщо Сторонами по спірному питанню не буде досягнута згода, спір вирішується в порядку, встановленому чинним законодавством для розгляду трудових спорів.  6.2. Питання, не врегульовані цим Договором, регламентуються відповідно до чинного в Україні трудового законодавства.  6.3. Цей Договір складений у 2-х примірниках - по одному для кожної зі Сторін.  **РЕКВІЗИТИ СТОРІН** |

*Додаток С*

*ВІДКРИТЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО*

*«СУМСЬКЕ МАШИНОБУДІВНЕ НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ*

*ОБ’ЄДНАННЯ ім. М. В. ФРУНЗЕ»*

**НАКАЗ**

04.03.2008 м. Суми № 1255/ВК

Про прийняття Ляшенка А. В.

на роботу за сумісництвом

ЛЯШЕНКА Андрія Вікторовича прийняти за сумісництвом на посаду техніка-конструктора в Управління головного металурга за строковим трудовим договором з неповним робочим днем з 13.00 до 17.00 з 3 березня 2008 року по 28 лютого 2009 року з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу з посадового окладу 800 грн. на місяць.

Підстава: заява Ляшенка А. В. від 28.02.2008.

Голова правління *Селіванов* М. П. Селіванов

Наказ вносить:

Начальник УП *Бондаренко* А. Н. Бондаренко

ПОГОДЖЕНО:

Начальник УПЗ *Омельченко* П. В. Омельченко

До справи № \_\_\_

(*посада, підпис, ініціал(и) та прізвище виконавця*)

(*дата*)