



**Одеська обласна організація**

## **Інформаційний бюлетень**

**№15**

**Травень 2017 р.**

**СУМІСНИЦТВО: ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ  
ТА ЗВІЛЬНЕННЯ**

Крім основного трудового договору, тобто укладеного за місцем основної роботи, працівник може укладати і трудові договори про роботу за сумісництвом.

Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно в декількох установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Таким чином, законодавством України надано працівникам право працювати за сумісництвом.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час в тій же або іншій установі, організації за наймом.

Варто знати, що для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно.

Під час прийняття на роботу працівника-сумісника та оформлення з ним трудових відносин обидві сторони (власник або уповноважений ним орган та працівник) насамперед повинні визначити режим роботи за сумісництвом та порядок оплати праці.

Порядок і умови сумісництва визначені постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України від 28.06.93 р. № 43, зареєстрованим у Мін'юсті України 30.06.93 р. за № 76.

Усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом (хоча зовнішні ознаки сумісництва наявні), а саме:

1. Літературна робота, враховуючи роботу з редагування, перекладацьку та з рецензування окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.
2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці обсягом не більше як 240 год. на рік.
4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я обсягом не більше як 12 год. 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 навчальних закладів, з оплатою праці в розрахунку 50 год. на рік за керівництвом кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, враховуючи тих, що обіймають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 год. 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 обсягом до 240 год. на рік з погодинною оплатою праці.
7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників з короткострокового навчання кадрів на підприємствах.
8. Робота без обіймання штатної посади на тому самому підприємстві, виконання вчителями середніх загальноосвітніх та викладачами професійних навчально-освітніх, а

також вищих навчальних закладів обов'язків щодо завідування кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників навчальних закладів, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу тощо. Робота вчителів і викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних закладів, а також вищих навчальних закладів, прирівняних до них за оплатою праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів із підготовки працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів, у тому самому навчальному закладі понад установлену норму навчального 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 за умови, що на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці на основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

**12.** Виконання обов'язків, за які встановлено доплату до окладу (ставки) у відсотках або гривнях.

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 поза ним.

Виконання робіт, зазначених у пунктах **2–7**, допускається в робочий час з дозволу керівника державного закладу без утримання заробітної плати.

### **Режим роботи за сумісництвом**

Режим роботи за сумісництвом поділяється на внутрішній та зовнішній.

Працівник може укласти трудовий договір на роботу за сумісництвом в установі, організації, де він працює за основним місцем роботи. Таке сумісництво буде вважатися внутрішнім.

Якщо трудовий договір про роботу за сумісництвом укладено на іншому підприємстві, в установі, організації (поза основним місцем роботи працівника), то така робота є зовнішнім сумісництвом.

Однією з найважливіших умов роботи за сумісництвом є наявність вакантної посади (професії).

Не вважається сумісництвом поєднання професій, розширення зон обслуговування та тимчасове заступництво, які виконуються працівниками одночасно з основною роботою у робочий час.

Законодавством не обмежується кількість підприємств, установ, організацій, де працівник може працювати за сумісництвом.

За сумісництвом можна працювати на одному, двох або більше підприємствах, в установах, організаціях і на бажання працівника мати в трудовій книжці відповідний

запис з кожного місяця роботи. Проте за будь-яких обставин одне місце роботи працівника має бути основним.

Тривалість роботи сумісників, які працюють не на державному підприємстві, в установі, організації, може бути встановлена впродовж усього вільного від основної роботи часу, який не має перевищувати нормальної тривалості робочого часу, встановленої КЗпП. Проте працівник-сумісник не може виконувати одночасно роботу за сумісництвом та за основним місцем роботи.

Обмеження тривалості робочого часу працівників-сумісників, які працюють на державних підприємствах, передбачені постановою № 245, а саме, тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Керівники державних установ, організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів державних установ, організацій (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

### **Щодо оплати та умов праці сумісників**

Відповідно до ст. 102-1 КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Під фактично виконаною роботою слід вважати роботу, виконання якої відображено у відрядному наряді, або роботу, виконання якої зафіксовано в таблиці обліку робочого часу.

Незалежно від того, який розмір заробітної плати та надбавки, доплати працівник одержує за основним місцем роботи, за виконання обов'язків за іншою посадою на умовах сумісництва йому встановлюється оплата відповідно до посади за сумісництвом.

Крім того, п. 14 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.99 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснено, що відповідно до ст. 102-1 КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром.

Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору за сумісництвом.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 102-1 КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її загальної тривалості, яка впродовж місяця не має перевищувати половини місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ й організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом й оплачується на загальних підставах.

У разі встановлення сумісникам з погодинною оплатою праці нормованих завдань на підставі технічно обґрунтованих норм провадиться оплата фактично виконаного обсягу робіт за кінцевими результатами.

Одержана за роботу за сумісництвом заробітна плата під час підрахунку середнього заробітку за основною роботою не враховується.

Водночас слід зазначити, що відповідно до ст. 105 КЗпП працівникам, які виконують на тому самому підприємстві, в установі, організації поряд 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 доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Якщо сумісника прийнято на неповну ставку, він повинен одержати заробітну плату в розмірі, не меншому від законодавчо встановленого мінімального розміру заробітної плати, пропорційно до відпрацьованого часу. Інакше власник або уповноважений ним орган доплачуватиме до мінімального рівня заробітної плати.

Виконання працівником-сумісником певного обсягу робіт відображається в документах первинного бухгалтерського обліку: за погодинної оплати праці ведуться таблиці обліку використання робочого часу; за відрядної оплати — первинні документи з обліку виробітку.

Крім того, працівник-сумісник має таке саме право на відпустку на роботі за сумісництвом, як і на роботі за основним місцем роботи.

Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Відпустка, надана працівнику-суміснику, підлягає оплаті навіть тоді, якщо працівником укладено трудовий договір про роботу за сумісництвом в тій самій установі, організації, де знаходиться його основне місце роботи.

Тривалість такої відпустки залежить від того, яку посаду займає працівник.

### **Особливості звільнення сумісника**

З працівником, який працює за сумісництвом, трудовий договір, не залежно на який термін він укладався, може бути розірваний без будь-якого попередження та виплати вихідної допомоги в разі прийняття на роботу за сумісництвом з порушенням установлених правил про обмеження сумісництва, або у разі прийняття на його місце іншого працівника, який не є сумісником. В такому випадку відповідно до ст. 43-1 КЗпП не потребується попередня згода профспілкового органу.

У трудовій книжці робиться запис про звільнення «Звільнення у зв'язку з прийняттям на його місце іншого працівника, який не є сумісником».

Підготував Михайлов Л.О.