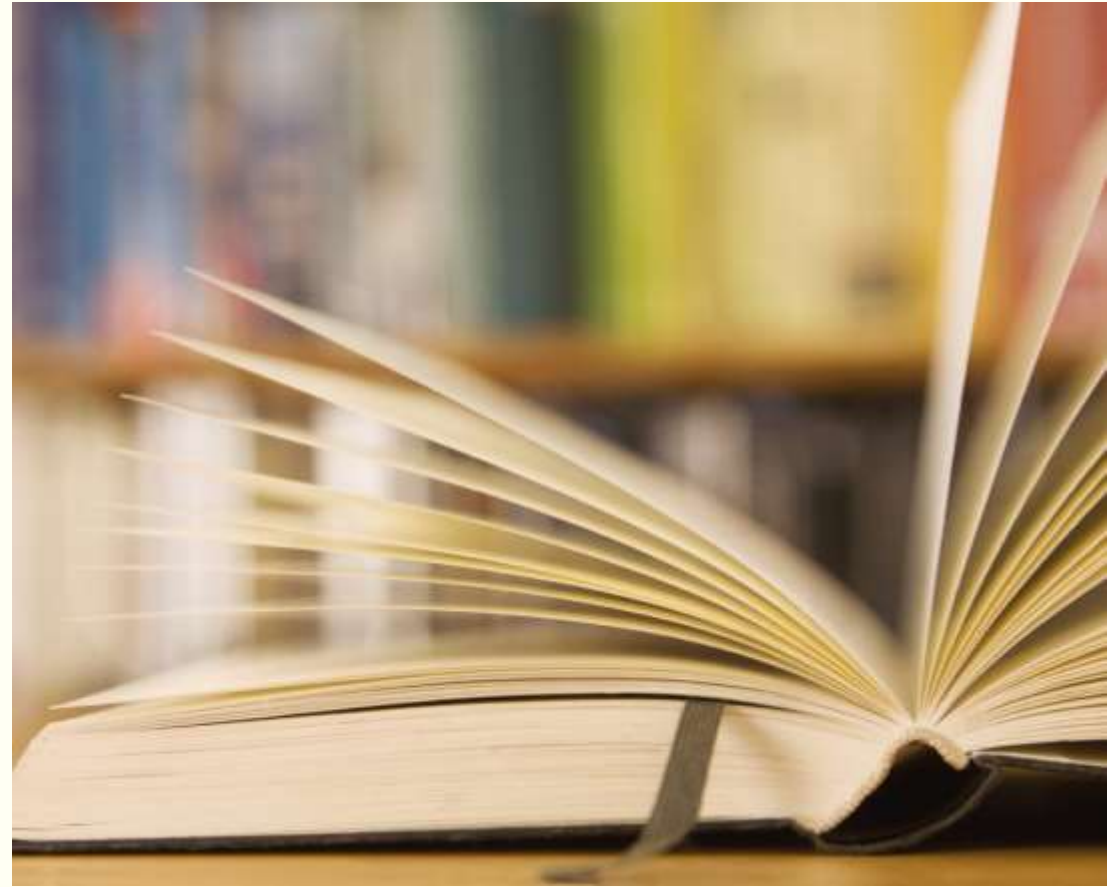




СУМІСНИЦТВО /
СУМІЩЕННЯ



СУМІСНИЦТВО	СУМІЩЕННЯ
<p>виконання працівником, <u>крім основної</u>, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору <u>у вільний від основної роботи час</u> на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації (далі по тексту - установі)</p>	<p>суміщення професій (посад) здійснюється в тій самій установі <u>в основний робочий час у той самий проміжок робочого часу, що відведений для основної роботи</u> за рахунок збільшення інтенсивності праці та обсягу виконуваної роботи при незмінній тривалості робочого часу</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>зовнішнє сумісництво</u>: робота виконується в іншій установі; ❖ трудова книжка зберігається в установі за основним місцем роботи працівника; ❖ <u>внутрішнє сумісництво</u>: робота виконується в тій самій установі (працівник працює як основний працівник і як сумісник, але роботу за сумісництвом здійснює у вільний від основної роботи час); ❖ -основною вважається посада з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими посадами. 	<p>може бути тільки внутрішнім</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ постанова від 3 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» <u>скасована</u>; ❖ постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1306; ❖ наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» скасований розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1047-р від 22 листопада 2022 р.; ❖ Мінекономіки у коментарі до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»: окремим категоріям працівників державного сектору економіки варто пам'ятати про обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції»; ❖ ч. 2 ст. 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ суміщення професій (посад) базується на тому, що суміщувана посада є в штатному розписі, але залишається вакантною, а тому за посадою утворюється економія фонду заробітної плати, за рахунок якої і встановлюють доплату; ❖ у штатному розписі установи посада, на яку оформлюється суміщення, має бути визначена як окрема штатна одиниця з відповідною посадовою інструкцією; ❖ <u>робота за суміщенням проводиться завжди за іншою посадою</u>: наприклад, бухгалтер не може за суміщенням виконувати роботу іншого бухгалтера, але може виконувати роботу кадровика. Навпаки за сумісництвом: за ним можна працювати одночасно на двох однакових посадах, наприклад на 1.5 ставки (1 ставка – за основною посадою та 0,5 за такою ж, але за сумісництвом);
<ul style="list-style-type: none"> ❖ працевлаштуватися за сумісництвом може тільки працівник, в якого є основне місце роботи (лист Міністерства праці і соціальної політики України від 13 жовтня 2004 року № 36-298); ❖ для роботи за сумісництвом згоди власника за місцем основної роботи не потрібно. 	

СУМІСНИЦТВО

- ❖ порядок укладення трудового договору на умовах сумісництва:
 - заява працівника (для оформлення трудових відносин працівник, який приймається на роботу за сумісництвом повинен надати: паспорт; диплом або інший документ про набуту освіти або професійну підготовку);
 - наказ роботодавця;
 - повідомлення Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу;
- ❖ робота за сумісництвом відображається в таблиці обліку робочого часу;
- ❖ запис про роботу за сумісництвом, за бажанням працівника, заноситься до трудової книжки за основним місцем роботи на підставі довідки з місця роботи за сумісництвом.

Звільнитися працівник-сумісник може на загальних підставах, тобто за власним бажанням, за угодою сторін, у разі спливу строку договору, з ініціативи власника тощо (ст.ст. 36, 38, 40, 41 КЗпП України).

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

СУМІЩЕННЯ

- ❖ окремий трудовий договір з працівником не укладається, лише видається наказ про покладення обов'язків у порядку суміщення за певною вакантною посадою;
- ❖ працівник продовжує працювати за основною посадою: це значить, що й повідомляти ДПС про оформлення суміщення не потрібно;
- ❖ у таблиці обліку робочого часу робота за суміщенням професій (посад) не відображається — для нарахування доплати за суміщення достатньо виданого наказу (працівник виконує роботу по суміщенню одночасно з основною);
- ❖ запис у трудову книжку про роботу за суміщенням не вноситься.

❖ два варіанти припинення суміщення:

- ініціатива роботодавця: слід видати наказ про зміну істотних умов праці через зміну в організації виробництва та праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Працівник має бути повідомлений не пізніше, ніж за 2 місяці до впровадження таких змін (у період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП не застосовуються);
- ініціатива працівника: він має написати заяву на ім'я роботодавця, а останній видати наказ про припинення суміщення;
- ❖ якщо суміщення професій (посад) було встановлено на певний строк (тобто в наказі про встановлення суміщення зазначено строк, на який працівникові було доручено додаткову роботу), то виконання додаткової роботи в порядку суміщення припиняється без видання окремого наказу а працівник після закінчення встановленого строку повертається до виконання лише своєї основної роботи.

розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника згідно з частиною другою статті 105 КЗпП встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі.

СУМІСНИЦТВО

- ❖ щорічна відпустка за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи (навіть до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи);
- ❖ щорічна основна відпустка надається суміснику повної тривалості;
- ❖ сумісник, який працює в тій самій або іншій установі має право на отримання компенсації за невикористану відпустку так само, як і основний працівник;
- ❖ якщо тривалість відпустки за місцем роботи за сумісництвом менша, ніж за основним місцем роботи, сумісникам, за їхнім бажанням, в обов'язковому порядку повинна надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (для цього сумісник має подати за місцем роботи за сумісництвом заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати);
- ❖ при внутрішньому сумісництві нарахування заробітної плати за час відпустки або компенсації за невикористану відпустку провадиться окремо за основною посадою та окремо за посадою (професією) за сумісництвом.

СУМІЩЕННЯ

- ❖ надається лише одна відпустка (відпустка за суміщуваною посадою окремо не надається);
- ❖ потрібно оформити лише один наказ про відпустку у звичайному порядку.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника:

виконання обов'язків встановлюється в разі тимчасової відсутності працівника на час його непрацездатності, відпустки тощо.

- ❖ на час, так і при ВРТВП. виконання обов'язків працівник не звільняється від обов'язків за своєю основною посадою;
- ❖ суміщення відрізняється від виконання роботи тимчасового відсутнього працівника (далі – ВРТВП):
 - суміщення завжди за іншою посадою. ВРТВП найчастіше відбувається за однією посадою;
 - для суміщення треба вакантна посада. Для ВРТВП – ні. Посада залишається за відсутнім працівником. Вона не вакантна;
 - згода працівника при суміщенні підтверджується його заявою, а при ВРТВП можна видати наказ, на якому працівник пише «Згоден». Якщо згоди працівника немає, то має діяти загальне правило – попередити за 2 місяці до зміни істотних умов праці, як при суміщенні.

Міністерство освіти і науки у 2023 році розглянуто питання стосовно викладацької роботи керівних працівників закладів освіти, що виконується згідно з пунктом 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102:

- ❖ відповідно до пункту 91 Інструкції керівним працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку);
- ❖ іншим працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але в середньому не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку);
- ❖ названим працівникам за норму годин, визначену вище, оплата проводиться понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією). За години викладацької роботи чи занять з гуртками, виконані, як виняток, у зв'язку з виробничою необхідністю понад норму, зазначену в цьому пункті, провадиться погодинна оплата за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік;
- ❖ виконання викладацької чи гурткової роботи, в межах визначених пунктом 91 Інструкції № 102, дозволено керівним та іншим працівникам закладів освіти у цьому ж закладі освіти в межах свого робочого часу за основною посадою, тому така викладацька чи гурткова робота не є сумісництвом;
- ❖ не є виконання зазначеної викладацької чи гурткової роботи суміщенням, оскільки за виконання такої роботи оплата здійснюється понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією), а не встановлюється доплата, яка передбачена за суміщення посад постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 та наказом Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 і встановлення якої заборонено керівним працівникам;
- ❖ з огляду на зазначене, ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306 та розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р, відповідно до яких втратили чинність постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», не обмежує право на здійснення відповідними працівниками закладів освіти робіт, передбачених пунктом 91 Інструкції № 102;
- ❖ скасування зазначених вище нормативних актів щодо сумісництва позбавило працівників інших закладів, установ, підприємств можливості виконувати такі види робіт, що не вважалися сумісництвом (зокрема педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі не більше 240 годин на рік), у межах свого основного робочого часу;
- ❖ враховуючи, що зазначені нормативні акти використовувалися не лише в освітній галузі, а стосувалися працівників усієї бюджетної сфери, Міністерство освіти і науки звернулося до Міністерства економіки з необхідністю розробити проект постанови Кабінету Міністрів України, який би врегулював зазначене питання, дозволивши здійснювати окремі види викладацької (педагогічної) діяльності в певних обсягах і з погодинною оплатою в межах основного робочого часу та поновити інші норми, положення та правові підстави праці педагогічних і науково-педагогічних працівників, що вкрай необхідні в роботі галузі освіти.