22.12.2020

5 аспектів регулювання праці за сумісництвом

Політика зайнятості базується на забезпеченні можливості кожному реалізувати своє право на працю. Чимало ініціативних громадян отримують підвищену винагороду, працюючи за сумісництвом. Під сумісництвом прийнято розуміти виконання, крім своєї основної, іншої роботи на умовах трудового договору. Попри затребуваність, сумісництво майже не врегульовано трудовим законодавством і зокрема Кодексом законів про працю України (КЗпП). Через це на практиці можуть виникати проблемні питання. Розглянемо, які існують особливості при прийнятті на роботу за сумісництвом.

1) Специфіка працевлаштування на роботу за сумісництвом.

Факт укладення трудового договору на умовах сумісництва має бути відображений у заяві працівника та в наказі (розпорядженні) роботодавця. Працівник, який влаштовується на роботу за сумісництвом, не повинен пред'являти трудову книжку. Роботодавець не має права відмовити працівникові в прийомі на роботу за сумісництвом у зв'язку з відсутністю в нього інформації про наявність у працівника основного місця роботи. Про це вказано у листі Міністерства соціальної політики України від 14.04.2017 р. Запис про роботу за сумісництвом може бути за бажанням працівника занесений до трудової книжки за основним місцем роботи на підставі довідки з місця роботи за сумісництвом. При укладенні трудового договору з сумісником необхідно до початку виконання роботи направити до податкових органів письмове повідомлення. Згоди основного роботодавця на працевлаштування за сумісництвом за загальним правилом не потрібно. Але слід пам'ятати про зміст ст. 21 КЗпП: колективним договором і угодою сторін може передбачатись обмеження на сумісництво (наприклад, недопустимість роботи на конкурентів роботодавця). Праця іноземних високооплачуваних професіоналів може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строк дії дозволу за основним місцем роботи (ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення»).

2) Необхідність узгодження графіків робочого часу і часу відпочинку на двох роботах.

Робота може виконуватись за кількома трудовими договорами, що укладені з одним роботодавцем (внутрішнє сумісництво), а може виконуватися за кількома трудовими договорами, що укладені з різними роботодавцями (зовнішнє сумісництво). При цьому посада, яку обіймає працівник за сумісництвом, може бути аналогічна до посади за основним місцем роботи. Прямої заборони виконувати трудові обов'язки одночасно в одні й ті самі години за місцями роботи за сумісництвом чинне законодавство не містить, підкреслюють посадовці Державної служби України з питань праці. Проте щоб уникнути накладок в графіку

роботи, роботодавець має право попросити довідку з основного місця роботи із зазначенням годин, графіків робочого часу. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням працівника надаються сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи (ст. 10 Закону України «Про відпустки»). Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку.

3) Право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності за основним місцем роботи і за місцем роботи за сумісництвом.

Допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога по вагітності та пологах надаються як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. У разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи (ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»). Якщо особа працює на кількох роботах за сумісництвом, додатково додаються довідки про середню заробітну плату за місцями роботи за сумісництвом. У такому разі сумарна заробітна плата, з якої розраховуються виплати, за місяцями розрахункового періоду за основним місцем роботи та за місцем (місцями) роботи за сумісництвом не може перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску (пункт 30 постанови КМУ «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26 вересня 2001 р. № 1266).

4) Особливості регулювання праці за сумісництвом у бюджетному секторі.

Докладно робота за сумісництвом урегульована постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.93 р. № 245 (далі – Постанова № 245) та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.93 р. № 43 (далі – Положення № 43). Як слідує з назви, ці акти регулюють працю на державних підприємствах, але у Мінсоцполітики вважали за можливе поширити їх дію на всі бюджетні установи. Постановою КМУ №245 встановлено такі особливості: (1) робочий час за сумісництвом не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний; (2) керівники державних підприємств, установ, організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій та їхні заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). Законодавством передбачено, що звільнення (без виплати вихідної допомоги) сумісників у бюджетному секторі допустимо у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. При

такому звільненні на працівників державних підприємств поширюються гарантії, передбачені ст. 40 КЗпП (зокрема, заборона звільнення у період тимчасової непрацездатності) Про це вказує Мінсоцполітики у листі від 28.10.2016 р.

5) Винятки для сумісників при здійсненні заходів зі збереження робочих місць та соціального захисту безробітних.

Статтею 7-1 Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачаються заходи з профілактики настання страхових випадків. До профілактичних заходів належать фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання вивільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року). Проте фінансування витрат на оплату праці не здійснюється роботодавцю для осіб, які працюють за сумісництвом. Окрім того, працівникам за сумісництвом не надається допомога по частковому безробіттю та/або допомога по частковому безробіттю на період карантину, передбачені Законом України «Про зайнятість населення». При цьому в разі звільнення особи за основним місцем роботи вона не може зареєструватись як безробітна й отримувати допомогу по безробіттю, поки є зайнятість за основним місцем роботи. На це звертають увагу фахівці з кадрової справи.

Кіровоградський обласний центр зайнятості