

Ківа Д.О.

студентка,

*Інститут післядипломної освіти
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ПРО СУМІСНИЦТВО ТА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ ТА ПОСАД: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає змін у сфері організації праці та потребує вдосконалення законодавства щодо регулювання трудових відносин. Проблемні питання виникають під час застосування сумісництва та суміщення професій (посад). Ці форми організації праці дозволяють кваліфіковано виконувати трудові функції, забезпечити гідний рівень життя працюючого населення, економити трудові ресурси, сприяють подоланню вузькопрофесійного поділу праці, забезпечують ефективну зайнятість, призводить до підвищення змістовності праці, надають додаткові можливості для самореалізації і створюють умови для розвитку професійних здібностей працівника. Можна стверджувати, що дослідження змісту договорів про сумісництво та суміщення професій (посад) на сучасному етапі розвитку українського суспільства набуває особливого значення та актуальності. Теоретичну базу дослідження правового регулювання, укладення та припинення трудового договору про роботу за сумісництвом та суміщенням професій (посад) становлять: Болотіної Н.Б., Венедиктова В.С., Веренич Н.В., Гончарової Г.С., Жернакова В.В., Нікитинського В.І., Пилипенка П.Д., Стичинського Б.С. та інших.

Згідно з ч. 2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свою здатність до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [1].

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 [2, с. 4]. Цією ознакою (виконання роботи під час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором) сумісництво відрізняється від суміщення професій (посад).

Відповідно до ст. 105 КЗпП, працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з 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 [3].

Треба зауважити, що сумісництво завжди передбачає укладення окремого трудового договору, тоді як суміщення – це завжди виконання додаткової роботи в межах одного й того самого трудового договору.

Правове регулювання роботи за сумісництвом на державних підприємствах здійснюється за постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [4], а також Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. Так як в законодавстві України немає окремого нормативно-правового акта, який регулював би умови роботи за сумісництвом працівників недержавних підприємств, тому слід керуватися нормами КЗпП України, актами законодавства, прийнятих відповідно до нього, та іншими нормативно-правовими актами.

На відміну від сумісництва додаткову роботу при суміщенні професій (посад) працівник виконує за одним трудовим договором на одному підприємстві водночас з основною роботою в межах встановленої тривалості робочого дня, працівникові не доводиться виходити за межі нормального робочого дня. Суміщення дає можливість отримання більшої зарплати без витрачання додаткового робочого часу.

При визначенні професій та посад при суміщенні слід керуватися кваліфікаційними характеристиками, які містяться у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Згідно з вимогами чинного законодавства України роботодавець розробляє та затверджує посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахівців, враховуючі конкретні завдання і обов'язки, функції, права, відповідальність працівників.

До поняття сумісництва відносяться наступні ознаки: по-перше, сумісництво передбачає виконання поряд з основною роботою іншої, при чому кількість таких робіт нормативно не обмежується; по-друге, всі роботи за сумісництвом здійснюються на основі трудового договору чи контракту; по-третє, такі трудові договори чи контракти можуть укладатися з суб'єктами різних форм власності [6, с. 251]. А до найбільш важливих ознак соціально-юридичного явища суміщення професій або посад слід віднести, по-перше, віднесення останнього до різновиду форм організацій праці працівників та перерозподілу зайнятого населення країни. По-друге, як форми організації праці, не має значення, суміщаються

професії чи посади в зв'язку з вивільненням працівників, що виконували відповідні трудові функції. По-третє, суміщення передбачає виконання, поряд з основною роботою, одночасно трудових функцій за іншими професіями чи посадами, передбаченими штатним розглядом певного організаційно-інституційного утворення. По-четверте, таке одночасне виконання трудових функцій за декількома посадами чи професіями обов'язково відбувається в межах нормальної тривалості робочого дня. По-п'яте, для оформлення суміщення професій чи посад необхідною є згода самого працівника, яка повинна мати вираз через доповнення до раніше укладеного трудового договору (контракту) [6, с. 253].

Роль суміщення професій чи посад як форми організації праці робітників та службовців полягає в тому, що воно надає можливість власнику (уповноваженому ним органу) організувати процес виробництва таким чином, коли конкретні трудові завдання і обов'язки виконуються з меншою кількістю працівників, ніж це передбачено штатним розкладом) [7, с. 276].

Можна зробити висновок, що сумісництво та суміщення професій (посад) має велике соціальне та економічне значення. Соціальне значення полягає у тому, що відбувається вдосконалення працівника, підвищується його професійні навички. Зростання професійної майстерності працівника, використання знань, різного досвіду призводить до підвищення змістовності праці. Економічне значення сумісництва і суміщення професій (посад) для працівників полягає в покращенні матеріального стану за виконання додаткової роботи, а для роботодавців – в ефективному використанні трудових ресурсів і, як наслідок, підвищенням продуктивності та якості праці.

Характерними ознаками і властивостями сумісництва і суміщення професій (посад) є: кількість трудових договорів чи контрактів – при суміщенні працівник укладає один трудовий договір, а при сумісництві – декілька; при суміщенні робота виконується завжди у межах нормальної тривалості робочого часу, тоді як при сумісництві – понад нормальну тривалість робочого часу; в) суміщення професій і посад означає збільшення праці при незмінній тривалості робочого часу, а сумісництво виконується за додатковими трудовими договорами лише у вільний від основної роботи час.

Основна відмінність між цими правовими термінами полягає в тому, що при сумісництві особа може працювати у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, а суміщення передбачає виконання у межах свого робочого часу додаткової роботи за іншою професією (посадою) або ж обов'язків тимчасово відсутнього працівника на тому самому підприємстві, яке є основним місцем роботи.

Важливим моментом при роботі за сумісництвом чи під час суміщення професій (посад) є погодження сторонами кола трудових обов'язків, які характеризують трудову функцію працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua. – Ст. 23.
2. 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» [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua. – Ст. 105.
4. 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» [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245.
6. Веренич Н.В. Поняття сумісництва і суміщення за трудовим законодавством України // Вісник Національного Університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 14. – С. 251–254.
7. Веренич Н.В. Удосконалення нормативно-правового забезпечення сумісництва і суміщення трудових функцій // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: Зб. наук. статей / Донецький інститут внутрішніх справ МВС України при Донецькому національному університеті. – Донецьк, 2002. – № 1. – С. 275–284.

Летка Д.А.

студентка,

Науковий керівник: Авескулов В.Д.

кандидат юридичних наук, асистент,

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ

Випускники вищих навчальних закладів – це студенти вищого навчального закладу, учні професійного навчально-виховного закладу, які закінчили повний курс відповідного навчання. Право на працю є одним з основних прав людини. Праця – це першооснова виникнення людського суспільства, головна умова його існування і прогресу. У наш час праця є неодмінною частиною існування людини та цивілізації в