

**Департамент праці та соціального захисту
населення Житомирської міської ради надає
роз'яснення стосовно особливості роботи за сумісництвом.**

Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці, укладаючи трудовий договір на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо іншого не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Це дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, додатково укладати трудові договори (угоди) за **сумісництвом**.

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» (далі - постанова № 245) 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 (Положення № 43).

Сумісництвом вважається 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, в установі, організації або в громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Департамент праці та соціального захисту населення Житомирської міської ради наголошує, що однією з найважливіших умов роботи за сумісництвом є наявність вакантної посади (професії).

Для роботи за сумісництвом **згоди** адміністрації (власника або уповноваженого ним органу) за місцем основної роботи **непотрібно**.

Умови, за яких робота для працівника вважатиметься **сумісництвом**:

- наявність основної роботи на умовах трудового договору;
- можливість працювати на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина;
- робота провадиться у вільний від основної роботи час.

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**.

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

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**.

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

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

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.

Департамент праці та соціального захисту населення Житомирської міської ради звертає Вашу увагу на дотримання мінімальних гарантій оплати праці, а саме якщо працівника-сумісника прийнято на неповну ставку, він повинен одержати заробітну плату в розмірі, **не меншому від законодавче встановленого мінімального розміру заробітної плати, пропорційно до відпрацьованого часу**.

Крім того, **працівник-сумісник має право на відпустку** на роботі за сумісництвом, як і на роботі за основним місцем роботи, оскільки такі працівники перебувають у трудових відносинах із

підприємством, установою, організацією.
Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.
Оплата відпустки чи виплата компенсації за невикористану відпустку провадиться сумісникам відповідно до чинного законодавства.

Департамент праці та соціального захисту населення Житомирської міської ради наголошує, що на сумісника поширюються всі права, гарантії та обов'язки, передбачені чинним законодавством, **колективним договором** і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Звертаємо увагу, що під час укладення **колективного договору** сторони можуть передбачити заборону на роботу за сумісництвом щодо всіх або певної частини працівників.

Власник або уповноважений ним орган разом із профспілкою може встановити такі обмеження з огляду на стан здоров'я конкретного працівника та шкідливість умов його праці.

За відсутності таких обмежень слід ураховувати, що власник або уповноважений ним орган **несе відповідальність** за порушення правил про охорону праці.

**Шановні керівники підприємств, установ, організацій
різних форм власності !**

Департамент праці та соціального захисту Житомирської міської ради рекомендує взяти інформацію до уваги та використання в роботі.

Департамент праці та соціального захисту населення Житомирської міської ради
(для довідок тел.47-03-67)