



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
**Львівська обласна організація професійної спілки  
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666  
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52  
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

29.03.2023

№ 39/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я та  
головам профспілкових організацій  
Львівської області**

**Про скасування нормативних обмежень  
щодо роботи за сумісництвом**

В рамках проведення профспілкою інформаційно-роз'яснювальної роботи, враховуючи численні звернення з питань щодо роботи за сумісництвом, повідомляємо таке.

25 листопада 2022 року втратила чинність постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245 (згідно постанови КМУ від 22 листопада 2022 р. № 1306). Також скасовано прийнятий на її виконання наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» № 43 від 28.06.93 (згідно розпорядження КМУ № 1047-р від 22.11.2022).

Таким чином, у минуле відійшла ціла епоха правового регулювання умов і обмежень роботи за сумісництвом, що застосовувались у державних та комунальних закладах охорони здоров'я (зокрема, обмежень щодо тривалості робочого часу сумісників (не більше «як півставки»), заборони роботи за сумісництвом для окремих категорій працівників (наприклад, керівним працівникам, окрім медичної та освітньої діяльності), додаткової підстави звільнення сумісника (якщо приймають на роботу працівника, для якого це буде основне місце праці), надання суміснику відпустки одночасно із відпусткою за основним місцем роботи тощо).

Разом з тим втратив чинність і Перелік робіт, які не є сумісництвом (додаток до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій). У відповідності до нього, наприклад, не вважалось сумісництвом, зокрема:

- педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік (її можна було здійснювати і в робочий час за основою роботою з дозволу керівника підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати);

- виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці;

- інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Останній випадок є дуже поширеним для закладів охорони здоров'я, коли працівник працює на двох посадах (наприклад, по 0,5 ставки), які в сукупності не перевищують однієї ставки (повного робочого дня). Оскільки наявність такого переліку мало і позитивні моменти, Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України звернулася до Міністерства економіки України з клопотанням нормативно визначити перелік робіт, які не є сумісництвом, за прикладом скасованого положення.

Таким чином, на даний час питання роботи за сумісництвом в основному регулюються статтею 102-1 КЗпП України. Так, сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Жодних інших обмежень чи заборон щодо роботи за сумісництвом (зокрема щодо тривалості роботи за сумісництвом) для працівників закладів охорони здоров'я, в тому числі державної чи комунальної форми власності немає. Ключовим аспектом у цьому випадку є те, щоб графіки роботи за основним місцем та за сумісництвом не пересікалися.

У зв'язку з цим слід звернути увагу на можливість застосування на практиці нових режимів роботи, які визначив законодавець, зокрема: гнучкий режим робочого часу (ст. 60 КЗпП України), дистанційна робота (ст.60-2 КЗпП України).

З повагою

Голова



Юрій БЛИЙ

Андрій Олійник (032) 2356936