



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

15. 11. 2013 № 1283/13/24-13

На № 148/03 _____ від 07.10.2013 _____

Про надання роз'яснення

**Львівська обласна організація
професійної спілки
працівників охорони здоров'я
України**

проспект Шевченка, 7
м. Львів, 79005

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо права працювати за сумісництвом працівникам перинатального центру під час простою (проведення будівельних робіт) і з питань компетенції повідомляє.

Відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю України (далі – Кзпп України) простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

За обставин, що зумовлюють простій структурного підрозділу чи всього підприємства, складається акт про початок простою за участю представників адміністрації, профспілкового комітету та трудового колективу, на підставі якого керівник підприємства видає наказ про час простою та оплату простою.

Під час простою працівник не працює, тобто не виконує в повній мірі свої посадові обов'язки. У цьому випадку роботодавцем повинна бути забезпечена мінімальна гарантія оплати, визначена статтею 113 КЗпП України - час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Частиною другою статті 113 КЗпП передбачено, що про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник

повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

У випадку простою структурного підрозділу чи всього підприємства (закладу, установи, організації) працівник не зобов'язаний знаходитись на робочому місці, а у випадку простою робочого місця – має знаходитись на ньому.

За даними, наведеними у листі, проведення будівництва (реконструкції) споруди перинатального центру виключає можливість перебування персоналу на робочих місцях тривалий період (орієнтовно біля одного року), тобто по суті цей час для працівників є вільним від основної роботи.

Згідно з чинним законодавством усі працівники мають право виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час (ст.21 КЗпП України), тобто працювати за сумісництвом.

Таке право, у даному випадку, мають і працівники перинатального центру з дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну від 28.06.1993 № 43, зокрема щодо тривалості роботи та обмеження права на сумісництво.

Водночас, звертаємо увагу, що відповідно до пункту 11 додатка до вищезазначеного Положення, 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 посадового окладу (ставки) за основним місцем роботи, не вважається роботою за сумісництвом.

Директор Департаменту



О.Товстенко