



Департамент охорони здоров'я  
Львівської ОДА  
Львівський обласний центр  
здоров'я



Львівська обласна організація  
професійної спілки  
працівників охорони здоров'я  
України

**БІБЛІОТЕКА**  
головного лікаря та голови профкому  
закладу охорони здоров'я  
**ВИПУСК 9**

**СУМІСНИЦТВО.  
СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД),  
ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ ТИМЧАСОВО  
ВІДСУТНЬОГО ПРАЦІВНИКА,  
РОЗШИРЕННЯ ЗОНИ ОБСЛУГОВУВАННЯ,  
ТИМЧАСОВЕ ЗАМІСНИЦТВО**

Львів 2014

Сумісництво. Суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування, тимчасове замісництво. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск - 9. Львів – 2014

Упорядник: відділ правової роботи та соціального захисту Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України (Олійник А.М., Баєв І.А., Панішко Т.І.)

Використані нормативно-правові акти станом на 01.09.2014 року.

Випуск №9 серії «Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я» присвячений питанням правового регулювання сумісництва, суміщення профеісй (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, тимчасового замісництва та інших випадків виконання працівником додаткової роботи.

Рекомендований для практичного використання усіма працівниками закладів охорони здоров'я.



**Департамент охорони здоров'я  
Львівської обласної державної адміністрації**

м. Львів, вул. Конопницької, 3  
тел. (032) 2764592 факс: (032) 2756037  
[www.guoz.lviv.ua](http://www.guoz.lviv.ua) [locz@mail.lviv.ua](mailto:locz@mail.lviv.ua)

**Львівський обласний центр здоров'я**  
м.Львів, вул. Костя Левицького, 16  
тел/факс: (032)2762360  
[www.guoz.lviv.ua](http://www.guoz.lviv.ua) [locz@mail.lviv.ua](mailto:locz@mail.lviv.ua)



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

м.Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)  
тел.:(032) 235-69-36, факс: (032)225-50-52  
[www.lviv.medprof.org.ua](http://www.lviv.medprof.org.ua) [lviv@medprof.org.ua](mailto:lviv@medprof.org.ua)

**Львівський юридичний медичний клуб**  
<http://pravomedprof.blogspot.com> [pravomedprof@gmail.com](mailto:pravomedprof@gmail.com)

## **Правові форми (види) залучення працівника до виконання додаткової роботи**

**Сумісництво** - 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.

Виплачується заробітна плата за фактичну виконану роботу.

**Суміщення професій (посад)** – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, визначеною трудовим договором, додаткової роботи за іншою вакантною професією чи посадою.

Відбувається в межах основного робочого часу працівника.

Встановлюється доплата.

**Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника** - виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, визначеною трудовим договором, додаткової роботи за тимчасово відсутнього працівника (через хворобу, відпустку, відрядження чи з інших причин).

Відбувається в межах основного робочого часу працівника.

Встановлюється доплата.

**Розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу робіт** – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, визначеною трудовим договором, додаткового обсягу робіт за однією і тією ж професією чи посадою.

Відбувається в межах основного робочого часу працівника.

Встановлюється доплата.

**Тимчасове замісництво** – це виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою працівником, що працює на тому ж підприємстві, в установі, організації через тимчасову відсутність відповідного працівника у зв'язку із виробничою необхідністю.

На період замісництва працівник звільняється від виконання своїх основних обов'язків і виконує обов'язки особи, яку заміщає.

Виплачується різниця між фактичним посадовим окладом працівника та посадовим окладом особи, яка заміщається.

# **СУМІСНИЦТВО**

## **Кодекс законів про працю України (витяг)**

### **Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників**

Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

*{Стаття 7 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 3694-12 від 15.12.93, № 1356-XIV від 24.12.99}*

### **Стаття 21. Трудовий договір**

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Працівник має право реалізувати свої здібності 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.**

...

**Стаття 43-1. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)**

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

...

**- звільнення з суміщеної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;**

### **Стаття 102-1. Оплата праці за сумісництвом**

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

*{Кодекс доповнено статтею 102-1 згідно із Законом № 357/96-ВР від 10.09.96}*

### **Стаття 217. Збереження заробітної плати на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням**

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

## **ЗАКОН УКРАЇНИ** **Про оплату праці** (витяг)

### **Стаття 19. Оплата праці за сумісництвом**

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

## **ЗАКОН УКРАЇНИ** **Про відпустки** (витяг)

### **Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток**

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

...

6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

### **Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку**

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

...

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ**  
**П О С Т А Н О В А**  
**від 3 квітня 1993 р. №245**

**Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій**

*(Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1033 від 31.08.96)*

Відповідно до статті 18 Декрету Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" Кабінет Міністрів України

**п о с т а н о в л я є:**

1. Установити, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час.

Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно.

Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

2. Установити, що тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу.

*(Пункт 2 в редакції Постанови КМ N 1033 від 31.08.96)*

3. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

4. Установити, що окрім працівників, яким законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом, не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

5. Доручити Міністерству праці разом з Міністерством юстиції та Міністерством фінансів розробити і затвердити положення про умови роботи за сумісництвом, передбачивши в ньому особливості застосування цієї постанови для окремих категорій працівників (наукових, медичних і фармацевтичних

працівників, професорсько-викладацького складу та інших), а також визначити перелік робіт, що не вважаються сумісництвом.

6. Визнати такими, що втратили чинність, розпорядження Ради Міністрів УРСР від 29 вересня 1988 р. N 433 та від 8 жовтня 1990 р. N 458.

Прем'єр-міністр України  
Перший заступник Міністра  
Кабінету Міністрів України

Л.КУЧМА

В.НЕСМІХ

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ УКРАЇНИ  
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ  
МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ**

**Н А К А З  
№ 43 від 28.06.93**

Зареєстровано  
в Міністерстві юстиції України  
30 червня 1993 р. за № 76

**Про затвердження Положення про умови роботи  
за сумісництвом працівників державних підприємств,  
установ і організацій**

Відповідно до пункту 5 постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. №245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" Міністерство праці, Міністерство юстиції і Міністерство фінансів України **Н А К А З У Ю Т Ь**:

1. Затвердити Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, що додається.

2. З прийняттям цього наказу не застосовується постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, Міністерства фінансів СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 9 березня 1989 р. №81/604-К-3/6-84 "Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом".

Перший заступник Міністра праці України  
Міністр юстиції України  
Міністр фінансів України

А.П.Сорокін  
В.В.Онопенко  
Г.О.П'ятаченко

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій**

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.

Для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно.

Не є сумісництвом робота, яка визначена Переліком робіт, що додається до цього Положення.

2. Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

3. Працівник, який приймається на роботу за сумісництвом на інше підприємство, в установу, організацію повинен пред'явити власнику або уповноваженому ним органу паспорт.

При прийнятті на роботу, що потребує спеціальних знань, власник або уповноважений ним орган має право вимагати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про набуту освіти або професійну підготовку.

4. Керівники державних підприємств, установ, організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Трудові договори, укладені з вищевказаними працівниками про роботу за сумісництвом до прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. N 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій", припиняються відповідно до пункту 4 зазначеної постанови.

5. Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу.



При встановленні сумісникам з погодинною оплатою праці нормованих завдань на основі технічно обґрунтованих норм оплата провадиться за кінцевими результатами за фактично виконаний обсяг робіт.

Одержана за роботу за сумісництвом заробітна плата при підрахунку середнього заробітку по основній роботі не враховується, крім випадків, передбачених пунктом 10 цього положення.

6. 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.

7. Особам, які працюють за сумісництвом у районах, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надбавки до заробітної плати виплачуються в порядку та розмірах, передбачених Законом України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

8. Звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

9. Запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи.

10. Заробітна плата на всіх місцях роботи враховується при обчисленні середнього заробітку:

вчителям та викладачам, які працюють у декількох середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладах, прирівнених до них по оплаті праці працівників, а також педагогічним працівникам дошкільних виховних, позашкільних та інших навчально-виховних закладів (як в одному, так і в декількох);

медичним і фармацевтичним працівникам лікувально-профілактичних та санітарно-епідеміологічних установ охорони здоров'я, аптек, установ соціального забезпечення, дитячих будинків, шкіл-інтернатів для дітей-сиріт, а також для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку, дитячих дошкільних виховних закладів, медико-соціальної експертизи; сестрам милосердя товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця України.

Крім того, в середню заробітну плату зазначеним працівникам зараховується додаткова оплата за роботу, яка не є сумісництвом (пункт 8 Переліку робіт, які не є сумісництвом).

11. Висококваліфікованим спеціалістам народного господарства дозволяється за погодженням з власником або уповноваженим ним органом здійснювати педагогічну діяльність у вищих навчальних закладах та навчальних закладах (підрозділах) підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів за сумісництвом у робочий час до 4 годин на тиждень із збереженням за ними заробітної плати за місцем основної роботи.

12. Відповідальність за порушення порядку прийняття на роботу за сумісництвом відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.93 N 245 та цього Положення покладається на власника або уповноважений ним орган державного підприємства, установи, організації, що приймає працівника на роботу за сумісництвом.

Додаток  
до Положення про умови роботи за  
сумісництвом працівників державних  
підприємств, установ, організацій

## **ПЕРЕЛІК робіт, які не є сумісництвом**

Усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом:

1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.
2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.
4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.
5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та учбових закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.
6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.
7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях.
8. Робота без зайняття штатної посади на тому самому підприємстві, в установі, організації, виконання учителями середніх загальноосвітніх та викладачами професійних навчально-освітніх, а також вищих навчальних

закладів обов'язків по завідуванню кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу і т. інш.

Робота учителів і викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних закладів, а також вищих навчальних закладів, прирівнених до них по оплаті праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів по підготовці працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів, у тому самому навчальному закладі понад установлену норму учбового навантаження, педагогічна робота та керівництво гуртками в тому самому навчальному закладі, дошкільному виховному, позашкільному навчально-виховному закладі.

9. Переписування нот, яке виконується за завданнями підприємств.

10. Організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок.

11. 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.

12. Виконання обов'язків, за які установлена доплата до окладу (ставки) в процентах або в українських карбованцях.

Виконання робіт, зазначених у пунктах 1, 9, 10, у робочий час не допускається.

Виконання робіт, зазначених у пункті 8, здійснюється залежно від характеру робіт як в основний робочий час, так і за його межами.

Виконання робіт, зазначених у пунктах 2-7, допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати.

**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ**  
**П О С Т А Н О В А**  
**від 11 травня 2011 р. № 524**

**Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій  
окремих галузей бюджетної сфери**  
(витяг)

Кабінет Міністрів України п о с т а н о в л я є:

2. Установити, що:

...

**за медичними і фармацевтичними працівниками державних та комунальних закладів (установ), які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи згідно із законодавством;**

...

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства праці України,

Міністерства юстиції України,

Міністерства соціального захисту населення України

29.07.93 № 58

Зареєстровано в Міністерстві  
юстиції України 17 серпня 1993 р. за №110

**ІНСТРУКЦІЯ**

**про порядок ведення трудових книжок працівників**

{ Назва в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 259/34/5 від 08.06.2001 }  
(витяг)

1. Загальні положення

1.1. Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації (далі - підприємство) усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. { Абзац другий пункту 1.1 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики N 259/34/5 від 08.06.2001 }

*{ Абзац третій пункту 1.1 виключено на підставі Наказу Мініпраці та соцполітики N 259/34/ від 08.06.2001 }*

Трудові книжки ведуться на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем „кваліфікований робітник”, „молодший спеціаліст”, „бакалавр”, „спеціаліст” та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності. *{ Пункт 1.1 глави 1 доповнено новим абзацом третім згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 748/2354/5 від 08.11.2013 }*

**На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.**

2.14. У графі 3 розділу "Відомості про роботу" як заголовок пишеться повне найменування підприємства.

Під цим заголовком у графі 1 ставиться порядковий номер запису, що вноситься, у графі 2 зазначається дата прийняття на роботу.

У графі 3 пишеться: Прийнятий або призначений до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на діляницю, виробництво" із зазначенням його конкретного найменування, а також роботи, професії або посади і присвоєного розряду. Записи про найменування роботи, професії або посади на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у "Класифікаторі професій". *{Абзац третій пункту 2.14 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мініпраці N 29 26.03.96 }*

Якщо працівник має право на пенсію за віком на пільгових умовах, запис у трудовій книжці робиться на підставі наказу, виданого за результатами атестації робочих місць, і має відповідати найменуванню Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

Показники, зазначені у цих Списках обов'язково повинні бути підтверджені у карті оцінки умов праці робочого місця за результатами атестації і можуть записуватись у дужках.

Якщо працівнику в період роботи надається новий розряд, тоді про це в установленому порядку робиться відповідний запис.

**Робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим порядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом.**

Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві оформлюється в такому ж порядку, як і прийняття на роботу.

5.3. Якщо працівник до влаштування на це підприємство вже працював, то при заповненні дубліката трудової книжки в розділ "Відомості про роботу" у графу 3 спочатку вноситься запис про загальний стаж його роботи до влаштування на це підприємство, який підтверджується документами.

Загальний стаж роботи записується сумарно, тобто зазначається загальна кількість років, місяців, днів роботи без уточнення, на якому підприємстві, в які періоди часу і на яких посадах працював у минулому власник трудової книжки.

Після цього загальний стаж, підтверджений належно оформленими документами, записується по окремих періодах роботи в такому порядку: у графі 2 зазначається дата прийняття на роботу; у графі 3 пишеться найменування підприємства, де працював працівник, а також цех (відділ) і посада (робота), на яку було прийнято працівника. **Запис у дублікаті трудової книжки відомостей про роботу за сумісництвом та за суміщенням професій провадиться за бажанням працівника.**

Якщо з поданих документів видно, що працівник переводився на іншу постійну роботу на тому ж самому підприємстві, то про це робиться відповідний запис.

Після цього у графі 2 записується дата звільнення, а у графі 3 - причина звільнення, якщо у поданому працівником документі є такі дані.

У тому разі, коли документи не містять повністю зазначених вище даних про роботу у минулому, в дублікат трудової книжки вносяться тільки ті дані, що є у документах.

У графі 4 зазначаються найменування, дата і номер документа, на підставі якого проведено відповідні записи у дублікаті. Документи, що підтверджують стаж роботи, повертаються їх власнику. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти працівникові в одержанні документів, які підтверджують стаж його роботи, що передував влаштуванню на це підприємство.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства праці  
та соціальної політики України,  
Міністерства охорони здоров'я України  
05.10.2005 № 308/519  
Зареєстровано  
в Міністерстві юстиції України  
17 жовтня 2005 р. за № 1209/11489

## **УМОВИ**

### **оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення (витяг)**

1.6. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються керівником закладу, установи за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати.

Преміювання керівників закладів, установ та їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

**Визначення розміру заробітної плати проводиться у всіх випадках окремо за основною посадою і при роботі за сумісництвом.**

### **3. Доплати**

#### **3.3. Доплати за науковий ступінь**

3.3.1. Працівникам установлюються доплати за науковий ступінь доктора наук у граничному розмірі 25 відсотків, кандидата наук у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична, наукова тощо) збігається з наявним науковим ступенем. За наявності в працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

**3.3.2. Доплати за науковий ступінь проводяться як за основною роботою, так і за сумісництвом у залежності від обсягу фактично виконаної роботи.**

#### **4. Надбавки**

4.1. Надбавки за тривалість безперервної роботи

...

**13. Надбавки за тривалість безперервної роботи нараховуються кожного місяця за основною посадою, при роботі за сумісництвом.**

4.2. Надбавки за почесні звання

4.2.1. Працівникам установлюються надбавки за наявність почесного звання України, СРСР, союзних республік СРСР у розмірах:

"заслужений" - 20 відсотків посадового окладу;

"народний" - 40 відсотків посадового окладу.

**4.2.2. За наявності двох або більше звань надбавка встановлюється за одним (вищим) званням як за основною посадою, так і за сумісництвом.**

4.2.3. Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем (медична, фармацевтична тощо) збігається з наявним почесним званням.

Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу, установи.

5.2. Чергування у стаціонарі

...

**Чергування понад місячну норму робочого часу не є сумісництвом.**

Залучення працівників до чергувань понад місячну норму робочого часу можливе тільки в тих випадках, коли в закладі відсутні вакантні посади за цією спеціальністю.

...

Додаток 1  
до Умов оплати праці працівників закладів охорони  
здоров'я та установ соціального захисту  
населення

Тарифікаційний список  
працівників \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ рік  
(назва закладу)

...

**Нарахування заробітної плати бухгалтерією провадиться окремо за основною посадою, при роботі за сумісництвом.**

...

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**05.06.2008 № 5305/0/14-08/06**  
(витяг)

**Про роботу за сумісництвом**

Міністерство праці та соціальної політики <...> щодо роз'яснення норм чинного законодавства повідомляє наступне.

Частиною восьмою статті 179 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) передбачено, що за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті (батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною), у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Згідно з частиною першою статті 181 КЗпП відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (в тому числі до досягнення дитиною шестирічного віку на підставі медичного висновку) надаються за заявою жінки повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.

Отже, частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка чи інша зазначена особа може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або перебуваючи у такій відпустці приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.



Закон не визначає, де саме жінка чи інша зазначена особа має право працювати на умовах неповного робочого дня - на підприємстві, з яким вона перебуває у трудових відносинах чи на іншому підприємстві. Отже, жінка або інша зазначена особа має право працювати і на тому ж, і на іншому підприємстві або вдома.

За таких обставин, на наш погляд, трудовий договір на умовах неповного робочого часу має ознаки трудового договору про роботу за сумісництвом. Проте у випадку, коли за основним місцем роботи жінка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і одночасно виявила бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу за посадою (професією), за якою вона працювала до відпустки і яка зберігається за нею на період перебування у такій відпустці, укладення окремого трудового договору за сумісництвом законодавством не передбачено.

Відповідно до пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. N 43 (далі - Положення), 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. Цією ознакою (виконання роботи під час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором) сумісництво відрізняється від суміщення професій (посад).

Пунктом 2 постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" передбачено, що суміщення професій (посад) передбачає виконання працівником водночас зі своєю основною роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи допускається на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації за згодою працівника протягом установленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно та не веде до погіршення якості продукції, виконання робіт, обслуговування населення.

Згідно з абзацом сьомим пункту 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. N 58, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 17.08.93 р. за N 110, робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим рядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за основним місцем роботи працівника.

<...>

Відповідно до частини другої статті 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укласти трудові договори про роботу за сумісництвом.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою і тому має право на оплачувану щорічну відпустку.

Згідно з статтею 25 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон) сумісникам за їх бажанням в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи. Тобто, якщо за основним місцем роботи щорічна відпустка надається більшою тривалістю, ніж на роботі за сумісництвом, працівник на роботі за сумісництвом має право на відпустку без збереження заробітної плати на різницю днів тривалості відпусток.

При наданні сумісникам щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7 Закону) , за особливий характер праці (стаття 8 Закону) потрібно враховувати те, що ці відпустки надаються залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

У розрахунок часу, що дає право працівнику на зазначені щорічні додаткові відпустки, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці або з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Додаткова відпустка сумісникам за ненормований робочий день не надається, оскільки вони працюють за нормованим робочим часом (Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці від 10.10.97 р. N7) .

Відповідно до статті 217 КЗпП на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Працівникам, які уклали трудовий договір за сумісництвом, оплата часу додаткових відпусток у зв'язку з навчанням не передбачена.

Тому на період додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням, що надається за основним місцем роботи, на роботі за сумісництвом слід надавати відпустку без збереження заробітної плати згідно з пунктом 14 статті 25 Закону, яка надається в обов'язковому порядку працівнику-суміснику - терміном до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

<...>

Перший заступник Міністра П.Розенко  
("Оплата праці", N 1, 07/2008)

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**06.08.2007 № 199/06/186-07**

Юридичне управління Мінпраці розглянуло Ваше звернення і в межах компетенції повідомляє наступне.

Передбачений статтею 43-1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) особливий порядок звільнення працівника (без попередньої згоди профспілкового органу у випадку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу) із суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством, не встановлює підстави для звільнення, а містить перелік випадків, коли як виняток із загального правила статті 43 КЗпП, що визначає необхідність одержання попередньої згоди виборного органу профспілкової організації на звільнення працівників з ініціативи роботодавця, таке звільнення може бути здійснене без згоди виборного органу.

Відповідно до статті 7 КЗпП додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу) встановлюються законодавством.

Так, для сумісників додаткові підстави для звільнення (крім передбачених законодавством) визначені у пункті 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну від 28 червня 1993 р. N43, а саме у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.

У разі звільнення працівника за вказаними вище підставами у наказі про звільнення робиться посилання на статтю 7 КЗпП та пункт 8 вказаного Положення. Аналогічні записи вносяться до трудової книжки працівника.

Начальник Юридичного управління

І.О.Тубелець

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**ЛИСТ**

**4.11.2013 № 515/13/133-13**

**Щодо надання щорічної відпустки**

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення <...> та повідомляється. Робота за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. № 245 та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.93 р. № 43, зареєстрованим в Мін'юсті 30.06.93 р. за № 76.

Відповідно до пункту 11 додатка до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. № 43, 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**, така робота не вважається роботою за сумісництвом.

Пунктом 14 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників розділу 1 «Професії керівників, фахівців та технічних службовців», Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», затвердженого наказом Мінпраці від 29.12.2004 р. № 336, у разі виконання працівником робіт, що належать до різних посад, трудовий договір укладається за згодою сторін за посадою, яку визначено основною. **Основною вважається посада з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими посадами.**

Отже, враховуючи вищезазначене, працівнику, який одночасно займає дві посади і при цьому така робота не є роботою за сумісництвом, **щорічна основна відпустка має надаватись за посадою, яка визначена роботодавцем основною.**

Директор Департаменту

О. ТОВСТЕНКО

# МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

## ПИСЬМО

23.04.2013 № 146/13/133-13

В Департаменте заработной платы и условий труда рассмотрены Ваши обращения и сообщаем.

В соответствии с п. 1.4 Инструкции о служебных командировках в пределах Украины и за границу, утвержденной приказом Минфина от 13.03.98 № 59 и зарегистрированной в Минюсте 31.03.98 за № 218/2658 (с изменениями), на время командировки лица, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется на том предприятии, которое его командировало. То есть за дни пребывания работника в командировке с основного места работы оплата по месту работы по совместительству не производится.

Действующим законодательством не предусмотрено предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы на работе по совместительству в случае, когда по основному месту работы он находится в командировке.

По нашему мнению, на основании справки с места работы работника по основному месту работы или копии приказа (распоряжения) о направлении работника в командировку на работе по совместительству в таблице учета рабочего времени можно сделать отметку "Другие причины неявок ("Г")".

Ведение табельного учета рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях регламентируется приказом Госкомстата Украины от 05.12.2008 № 489 "Об утверждении типовых форм первичной учетной документации по статистике труда", которым утверждены формы первичной учетной документации по учету личного состава и использованию рабочего времени с краткими пояснениями к ним.

Директор Департамента

А. Товстенко

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**23.10.2008 № 11649/0/1408/13**

**Щодо виплати за сумісництвом  
надбавки за складність і напруженість у роботі**

Міністерство праці та соціальної політики України розглянуло звернення щодо правомірності виплати працівникам як за основним місцем роботи, так і при роботі за сумісництвом надбавки за складність і напруженість в роботі і повідомляє.

Частиною другою статті 21 Кодексу Законів про працю України працівнику надано право реалізувати свої здібності до праці укладенням трудового договору на одному чи водночас на кількох підприємствах, установах, закладах. Це дає змогу працівникам, крім основного трудового договору, укласти трудові договори про роботу за сумісництвом.

Відповідно до статті 19 Закону України "Про оплату праці" працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Тобто незалежно від того, який розмір заробітної плати та надбавки, доплати працівник одержує за основним місцем роботи, за виконання обов'язків по іншій посаді на умовах сумісництва йому установлюється оплата відповідно до цієї посади, у тому числі можуть установлюватися надбавки за складність і напруженість у роботі, передбачені постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. N 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" (із змінами) та відповідними наказами.

Заступник Міністра

В.Онищук

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**08.08.2008 № 243/06/186-08**

**Щодо поширення обмеження умов сумісництва  
на установи, які фінансуються із місцевих бюджетів**

Юридичне управління Міністерства в межах компетенції розглянуло ваш лист <...> щодо надання роз'яснення та повідомляє про таке.

Відповідно до частини другої статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Питання, що стосуються роботи та її умов за сумісництвом, регулюються постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. N 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. N 43, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 30.06.1993 р. за N 76.

На час прийняття і дії цих нормативно-правових актів відповідно до Закону України "Про власність" до державної власності належали загальнодержавна власність і власність адміністративно-територіальних одиниць (комунальна власність). Зазначені нормативно-правові акти врегульовували питання роботи працівників на умовах сумісництва як на державних (комунальних) підприємствах, так і в державних (комунальних) установах, організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Хоча і відбулися зміни у визначенні поняття державної власності, зазначені нормативно-правові акти до внесення в них відповідних змін врегульовують питання роботи на умовах сумісництва в установах, організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Начальник Юридичного управління

І.Тубелець

**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ**  
**ПИСЬМО**  
**28.03.2013 № 2-1/06/187-13**  
**(Извлечение)**

<...>

При приеме на работу по совместительству предъявление трудовой книжки не предусмотрено. По общему правилу это и невозможно в связи с тем, что трудовая книжка находится на предприятии, в учреждении или организации по месту основной работы работника и выдача ее работнику в период работы не предусмотрена.

В соответствии с пунктом 3 Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций, утвержденного приказом Минтруда, Минюста и Минфина от 28.06.93 № 43 (далее - Положение), работник, который принимается на работу по совместительству на другое предприятие, в учреждение, организацию, должен предъявить собственнику или уполномоченному им органу паспорт.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, собственник или уполномоченный им орган имеет право требовать от работника предъявления диплома или другого документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Согласно пункту 9 Положения запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству осуществляется по желанию работника собственником или уполномоченным им органом по месту основной работы.

Пунктом 12 Положения определено, что ответственность за нарушение порядка приема на работу по совместительству в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины от 03.04.93 № 245 "О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций" и Положением возлагается на собственника или уполномоченный им орган государственного предприятия, учреждения, организации, который принимает работника на работу по совместительству.

Кроме того, в соответствии с частью второй статьи 21 Кодекса законов о труде Украины ограничения относительно совместительства могут вводиться законодательством, в частности и коллективным договором, а также трудовым договором, который является для работника основным. Нарушение ограничений на совместительство, установленных законодательством, коллективным или трудовым договором, является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. При соответствующих обстоятельствах возможно применение и такого дисциплинарного взыскания, как увольнение с работы.

Также следует отметить, что согласно пункту 21 Порядка исчисления средней заработной платы (дохода) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266 (с изменениями), если



застрахованное лицо работает по совместительству, пособие по временной нетрудоспособности осуществляется по месту работы по совместительству на основании копии листка нетрудоспособности, выданного в установленном порядке, заверенной подписью руководителя и печатью по основному месту работы, и справки о средней заработной плате по основному месту работы.

Вопрос относительно совмещения профессий (должностей) регулируется постановлением Совета Министров СССР от 04.12.81 № 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)" и Инструкцией по применению постановления Совета Министров СССР от 04.12.81 № 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)", утвержденной постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 14.05.82 № 53-ВЛ (в соответствии с Постановлением Верховной Рады Украины от 12.09.91 № 1545 "О порядке временного действия на территории Украины отдельных актов законодательства Союза ССР" указанные нормативные акты действуют в части, не противоречащей действующему законодательству).

Названная Инструкция определяет совмещение профессий (должностей) как выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Согласно пункту 1 Положения совместительством считается выполнение работником кроме своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же или другом предприятии, в учреждении, организации или у гражданина (предпринимателя, частного лица) по найму.

Если работник работает по совместительству, но увольняется с основной работы, работа по совместительству может стать основным местом работы.

Поскольку работа по совместительству выполняется на основании трудового договора, то с работником по его заявлению расторгается трудовой договор о работе по совместительству и заключается новый трудовой договор о работе на предприятии на определенной должности путем издания приказа об этом.

Если по основному месту работы в трудовую книжку работника не внесена запись о работе по совместительству, то и не вносится запись в нее и об увольнении работника с данной работы.

Заместитель  
директора Департамента  
правового обеспечения -  
начальник отдела

Е. Тулина

**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ**  
**ПИСЬМО**  
**от 26.02.2014 г. №205/13/84-14**

**Относительно работы по совместительству работы**

Департамент заработной платы и условий труда Министерства социальной политики Украины рассмотрел обращение и в пределах компетенции сообщает.

1. Работа по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций регламентируется постановлением Кабинета Министров Украины от 03.04.1993 г. N 245 и совместным приказом Минтруда, Минюста, Минфина от 28.06.1993 г. N 43 "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций".

В соответствии с п. 1 этого Положения совместительством считается выполнение работником, кроме своей основной, другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том или ином предприятии.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Согласно должностным обязанностям к задачам и обязанностям руководителя учреждения (заведующего) относится определение, планирование, осуществление и координация всех видов деятельности учреждения; организация работы и эффективного взаимодействия отделов, секторов и других структурных подразделений учреждения.

То есть фактически за пределами рабочего времени работник бюджетного учреждения должен обеспечить выполнение полномочий руководителя, в частности нести ответственность за руководство всей деятельностью учреждения, включая контроль за выполнением подчиненными должностных обязанностей.

Учитывая указанные задачи и обязанности руководителя учреждения (заведующего) и требования вышеуказанных нормативно-правовых актов относительно продолжительности работы по совместительству, по нашему мнению, выполнять обязанности по руководящей должности руководителя (заведующего) по совместительству работник бюджетного учреждения не может.

2. В соответствии с пунктом 73 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образования, утвержденной приказом Министерства образования и науки от 15.04.1993 г. N 102, почасовая оплата педагогических работников в учреждениях допускается только при оплате за часы замещения временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей, воспитателей, преподавателей и т.д., которое продолжалось не более двух месяцев, а также при оплате работников предприятий, организаций и учреждений, привлекаемых для педагогической работы.

Согласно статье 19 Закона Украины "Об оплате труда" работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически выполненную работу с соблюдением нормы рабочего времени. При этом независимо от того, какой размер заработной платы и надбавки, доплаты работник получает по основному месту работы, за выполнение обязанностей по другой должности на условиях совместительства ему могут устанавливаться надбавки и доплаты, предусмотренные действующим законодательством.

3. Порядок исчисления страхового стажа, дающего право на назначение пособия и его выплаты, утвержден постановлением Кабинета Министров Украины от 23.11.2011 г. N 1191 "Об утверждении Порядка исчисления страхового стажа, дающего право на назначение пособия, и его выплаты".

Согласно указанному порядку денежная помощь предоставляется лицам, которым начиная с 1 октября 2011 года назначается пенсия по возрасту в соответствии с Законом Украины "Об общеобязательном государственном пенсионном страховании" и которые на день достижения пенсионного возраста, предусмотренного статьей 26 указанного Закона, работали в заведениях и учреждениях государственной или коммунальной формы собственности на должностях, работа на которых дает право на назначение пенсии за выслугу лет в соответствии с пунктами "е" - "ж" статьи 55 Закона Украины "О пенсионном обеспечении", и имеют страховой стаж (для мужчин - 35 лет, для женщин - 30 лет) на таких должностях, а также если они до этого не получали любую пенсию.

Перечень заведений и учреждений образования, работа на которых дает право на назначение пенсии за выслугу лет, утвержден постановлением Кабинета Министров Украины от 04.11.1993 г. N 909 "О перечне заведений и учреждений образования, здравоохранения и социальной защиты и должностей, работа на которых дает право на пенсию за выслугу лет".

Указанным перечнем предусмотрена должность заведующего дошкольного учебного заведения. Должность директора указанного учреждения в перечне отсутствует.

С целью урегулирования указанного вопроса Минсоцполитики разработан проект постановления Кабинета Министров Украины "О внесении изменений в Перечень заведений и учреждений образования, здравоохранения и социальной защиты и должностей, работа на которых дает право на пенсию за выслугу лет".

В указанный Перечень включены, в частности, должности директоров, их заместителей по учебно-воспитательной (учебной, воспитательной, учебно-производственной) работе.

Принятие проекта постановления Кабинета Министров Украины "О внесении изменений в перечень заведений и учреждений образования, здравоохранения и социальной защиты и должностей, работа на которых дает право на пенсию за выслугу лет" потребует дополнительных расходов из государственного бюджета.

В связи с указанным, Министерством социальной политики Украины совместно с Министерством финансов Украины указанные проекты постановлений будут доработаны по результатам выполнения в I квартале 2014 государственного бюджета и бюджета Пенсионного фонда Украины.

Директор Департамента

А. Товстенко

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**02.03.2011 № 160/13/84-11**

**Про роботу за сумісництвом**

Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянув <...> звернення щодо можливості роботи за сумісництвом і повідомляє.

1. Відповідно до пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну від 28.06.93 р. N 43, 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.

Для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно.

Укладення трудового договору (у тому числі за сумісництвом) оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (тобто, видається відповідний наказ (розпорядження) особою, уповноваженою на прийняття на роботу працівників у відповідному закладі) (стаття 24 Кодексу законів про працю України).

Запис до трудової книжки відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи (пункт 9 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій).

Обмеження на роботу за сумісництвом, визначені пунктом 4 постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. N 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" та пунктом 4 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну від 28.06.93 р. N 43, не поширюються на керівників державних підприємств, установ, організацій, які бажають займатись медичною діяльністю.

2. Відповідно до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. N 308/519, встановлення головному лікарю доплат, надбавок та інших виплат здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

Згідно з пунктом 3.1.3 зазначених Умов головний лікар закладу охорони здоров'я може вести в закладі, у штаті якого він є, роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою йому до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності. Зазначена робота повинна відображатись у відповідних медичних документах.

Крім того, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. N 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" та спільного наказу Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну від 28.06.93 р. N 43 "Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" головний лікар може працювати за сумісництвом у свій вільний від основної роботи час на посадах лікарів.

Директор Департаменту

О.Товстенко



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

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7  
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](mailto:lviv@medprof.org.ua)

---

11.09.2014р. № 112/03

**Головним лікарям та головам  
профкомів закладів охорони  
здоров'я Львівської області**

*Окремі питання укладення та розірвання  
трудових договорів за сумісництвом*

Аналіз численних звернень до Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України засвідчили наявність непоодиноких випадків неправильного застосування законодавства щодо регулювання роботи за сумісництвом.

З метою забезпечення прав працівників вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на окремі моменти щодо укладення та розірвання трудових договорів за сумісництвом.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (надалі - КЗпП України) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно декількох підприємства, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України №245 від 3.04.1993р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» передбачено, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час.

Згідно пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 за № 43, 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.

Таким чином, робота за сумісництвом є нічим іншим, як роботою за таким самим трудовим договором, як і за основним місцем праці. Відтак, за винятком окремих випадків, до сумісництва повинні застосовуватися ті ж самі положення трудового законодавства, якими регулюються питання укладення, зміни, розірвання трудового договору (прийняття та звільнення з роботи), оплати праці, робочого часу, часу відпочинку тощо.

За своїм правовим статусом немає відмінностей між роботою за основним місцем праці та за сумісництвом, як і немає різниці між внутрішнім та зовнішнім сумісництвом. Сумісники користуються такими ж правами, як і основні працівники.

Дуже часто на практиці в закладах охорони здоров'я зустрічається таке формулювання як «надати чи зняти сумісництво», що є не лише неправильним з юридичної точки зору, але й не відповідає правовій природі трудового договору та чинному законодавству. У зв'язку з цим, оформлення сумісництва повинно проводитися наказом, в якому зазначається про прийняття (звільнення) працівника на роботу за сумісництвом.

Окрім того, до сумісництва також застосовуються загальні положення, що стосується строків укладення трудових договорів. Зокрема, відповідно до статті 23 КЗпП України трудовий договір може бути безстроковим, строковим або ж укладатися на час виконання певної роботи. При цьому строковий трудовий договір укладається лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахування характеру роботи, умов її виконання, інтересів працівника або ж в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Виходячи із наведеного, поширена практика, коли в закладах охорони здоров'я при наявності вакантного робочого місця надають сумісництво на рік чи інший термін, а з початком наступного року чи іншого періоду його поновляють або ж за заявою працівника продовжують, не відповідає вимогам трудового законодавства.

Відповідно до частини 2 статті 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів вважаються таким, що укладені на невизначений строк.

Таким чином, якщо працівнику в такому випадку було продовжено чи поновлено сумісництво хоча б один раз, трудовий договір вважається таким, що укладений на невизначений термін, а відтак є недопустимим в подальшому звільнити сумісника у зв'язку із закінченням строку.

Крім того, звільнити сумісника можна лише із загальних підстав, передбачених КЗпП України, зокрема статтями 36, 38 (за бажанням працівника) та 40 (з ініціативи роботодавця). Тому «зняття сумісництва» в односторонньому порядку, в тому числі і на початку календарного року, як це часто відбувається на практиці, є грубим порушенням чинного трудового законодавства.

Існує лише одна додаткова підстава для звільнення сумісника – прийняття на роботу іншого працівника, який не є сумісником, тобто для якого ця робота буде основою. В цьому випадку як на підставу розірвання трудового договору в наказі необхідно послатися на статтю 7 КЗпП України (передбачає можливість встановлення законодавством додаткових підстав припинення

трудового договору для окремих категорій працівників) та пункту 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (відповідно до якого звільнення з роботи за сумісництвом провадиться у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці). В цьому випадку звільнення сумісника допускається без попередньої згоди профспілкового комітету.

Відповідно до статті 47 КЗпП України в день звільнення працівника, в тому числі сумісника, незалежно від того наскільки правильно було оформлено сумісництво та часу його роботи, необхідно провести розрахунок, включаючи і за дні невикористаних відпусток. Так, наприклад якщо працівник був прийнятий на роботу за сумісництвом ( в тому числі і внутрішнім) на календарний рік, то наприкінці року необхідно видати наказ про звільнення з роботи у зв'язку із закінчення строку трудового договору і провести з ним повний розрахунок. В протилежному випадку заклад охорони здоров'я повинен виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки виплати відповідних сум (при їх наявності) по день фактичного розрахунку відповідно до статті 117 КЗпП України.

Роботу за сумісництвом слід відрізняти від суміщення професій (посад). Суміщенням є виконання обов'язків за іншою посадою (професією) в межах робочого часу за основною посадою та одночасно із своїми основними функціональними обов'язками, за що встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Сумісництво ж виконується у вільний від основної роботи час, у зв'язку з чим окремо фіксується в таблиці обліку робочого часу. За роботу за сумісництвом виплачується заробітна плата за фактично виконану роботу.

Голова Львівської обласної  
організації профспілки працівників  
охорони здоров'я України

Ю.В.Білий



Профспілка працівників охорони здоров'я України  
Львівська обласна організація профспілки працівників  
охорони здоров'я України  
**ОБЛАСНИЙ КОМІТЕТ**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 тел.: (032) 272-91-28, 235-69-36, 235-72-20, факс 225-50-52  
п/р 2600700012985 в Обласній дирекції Укрсоцбанку м.Львова, МФО 325019, ЗКПО 05426666  
www.lviv.medprof.org.ua lviv@medprof.org.ua

№ 204/03 від 8 грудня 2011 року  
на N \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Міністерство соціальної політики  
здоров'я України  
м.Київ, вул. Еспланадна, 8/10, 01601

Просимо дати роз'яснення чинного законодавства з наступного питання:

Постановою Кабінету Міністрів України №245 від 03.04.1993р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України №43 від 28.06.1993р., яким затверджено Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, регулюються питання роботи за сумісництвом, зокрема встановлюються і певні обмеження такої роботи.

Враховуючи, що в зазначених нормативно-правових документах чітко вказується на роботу **виключно на державних підприємствах, установах, організаціях**, а згідно норм Конституції України та Цивільного кодексу України державна, комунальна та приватна форми власності є окремими, зміни у зв'язку з цим до зазначених актів не вносилися (хоча останні зміни до постанови КМУ були уже після прийняття Конституції України), просимо роз'яснити:

**чи поширюється** Постанова Кабінету Міністрів України №245 від 03.04.1993р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджених наказом №43 від 28.6.1993р., **на працівників підприємств, установ та організацій комунальної форми власності, зокрема комунальних закладів охорони здоров'я.**

З повагою,

Голова Львівської обласної організації  
профспілки працівників охорони здоров'я України

Ю. Білий

Олійник А.М.  
(032) 235-69-36





## МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

01601, м. Київ-601, вул. Еспланадна, 8/10 тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua)

10.01.12 № 25/ВР-12

на № 202/03 від 08.12.2011

Про надання роз'яснення

**Обласний комітет Львівської  
обласної організації профспілки  
працівників охорони здоров'я  
України**

проспект Шевченка, 7  
м. Львів, 79005

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо поширення норм постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 „Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” на комунальні заклади охорони здоров'я і повідомляє.

Робота за сумісництвом регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” та спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну від 28.06.93 № 43 “Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”.

На час прийняття і дії цих нормативно-правових актів відповідно до Закону України „Про власність” до державної власності відносились загальнодержавна власність і власність адміністративно-територіальних одиниць (комунальна власність). Зазначені нормативно-правові акти врегульовували питання роботи працівників на умовах сумісництва як на державних (комунальних) підприємствах, так і в державних (комунальних) установах, організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Незважаючи на втрату чинності Закону України „Про власність” (Закон України „Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Цивільного кодексу України” від 27.04.2007 р. № 997), зазначені нормативно-правові акти регулюють питання роботи на умовах сумісництва в установах, організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Отже, дія вищезазначеної постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 поширюється на комунальні заклади охорони здоров'я та комунальні установи, організації, що фінансуються з бюджету.

Директор Департаменту

О.Товстенко

**Суміщення професій (посад), виконання обов'язків**  
**тимчасово відсутнього працівника, розширення зони**  
**обслуговування чи збільшення обсягу робіт,**  
**тимчасове замісництво**

**СОВЕТ МИНИСТРОВ СССР**  
**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**  
**от 4 декабря 1981 г. №1145**  
**МОСКВА, КРЕМЛЬ**

**О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)**

{ С изменениями, внесенными в соответствии с Постановлениями  
Совета Министров СССР

N 1077 от 12.11.85, N 222 от 19.02.87, N 1367 от 01.12.87  
N 153 от 05.02.88, N 689 от 31.05.88, N 657 от 17.08.89 }

{ Дополнительно см. Письма Министерства труда и социальной  
Политики N 03-3/2091-018-2 от 06.05.2001  
N 18-349 от 26.05.2003  
N 9942/0/14-05/018-17 от 02.12.2005 }

В целях усиления заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда и выполнении установленного объема работ с меньшей численностью персонала, а также в связи с изданием Свода законов СССР Совет Министров СССР **п о с т а н о в л я е т**:

1. Руководители предприятий, учреждений и организаций имеют право разрешать по согласованию с комитетами профсоюзов рабочим, инженерно-техническим работникам и другим специалистам, служащим и младшему обслуживающему персоналу совмещение профессий (должностей), а также выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим постановлением.

2. Установить, что совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы допускаются на одном и том же предприятии, в учреждении, организации с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения.

3. Совмещение профессий (должностей) разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие). Совмещение профессий (должностей) работниками, относящимися к разным категориям

персонала в производственных отраслях народного хозяйства, а также совмещение профессий (должностей) во всех случаях в непроизводственных отраслях народного хозяйства допускаются по перечням профессий и должностей, утверждаемым Советами Министров союзных республик (или в устанавливаемом ими порядке) и министерствами и ведомствами СССР по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

*( Пункт 3 с изменениями, внесенными в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР N 222 от 19.02.87 )*

4. Соглашение о совмещении профессий (должностей) может заключаться на определенный срок или без указания срока.

5. Установить, что порядок и условия совмещения профессий (должностей), предусмотренные пунктами 1-4 настоящего постановления, применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

6. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

*( Подпункт "а" пункта 6 утратил силу в части предприятий, объединений и организаций, переведенных на полный хозяйственный расчет и самофинансирование на основании Постановления Совета Министров СССР N 1367 от 01.12.87 ) а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:*

рабочим и младшему обслуживающему персоналу в производственных отраслях народного хозяйства, а также рабочим, занятым на погрузочно-разгрузочных работах во всех отраслях народного хозяйства, - до 50 процентов тарифной ставки (оклада) по основной работе;

*( Абзац третий подпункта "а" пункта 6 утратил силу в части воспитателей, обслуживающего персонала, среднего медицинского персонала и рабочих домов ребенка, детских домов и школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей N 657 от 17.08.89 ) ( Абзац третий подпункта "а" пункта 6 утратил силу в части предельного размера доплат среднему и младшему медицинскому персоналу, а также рабочим учреждений здравоохранения и социального обеспечения на основании Постановления Совета Министров СССР N 689 от 31.05.88 ) ( Абзац третий подпункта "а" пункта 6 утратил силу в части работников жилищно-коммунальных объединений, предприятий и организаций (непроизводственных подотраслей) на основании Постановления Совета Министров СССР N 153 от 05.02.88 ) инженерно-техническим работникам и другим специалистам, а также служащим производственных отраслей и всем категориям работников непроизводственных отраслей народного хозяйства (за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте 15 настоящего постановления) - до 30 процентов тарифной ставки (оклада) по основной работе;*

*( Подпункт "б" пункта 6 утратил силу в части работников жилищно-коммунальных объединений, предприятий и организаций (непроизводственных подотраслей) на основании Постановления Совета Министров СССР N 153 от 05.02.88) б) за выполнение рабочими-повременщиками и младшим обслуживающим персоналом наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников из числа этих же категорий персонала (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - до 50 процентов тарифной ставки (оклада) по основной работе. В исключительных случаях доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников могут производиться и другим категориям работников, перечни которых*

*утверждаются Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС по представлению заинтересованных министерств и ведомств СССР и Советов Министров союзных республик.*

7. Конкретные размеры доплат в пределах, предусмотренных пунктом 6 настоящего постановления, устанавливаются руководителями предприятий, учреждений и организаций по согласованию с комитетами профсоюзов каждому работнику дифференцированно в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

8. Установленные для отдельных категорий работников ранее принятыми решениями Правительства СССР более высокие размеры доплат за совмещение профессий (должностей), а также иные условия и порядок применения доплат за выполнение этих работ сохраняются.

*( Пункт 9 утратил силу на основании Постановления Совета Министров СССР N 1367 от 01.12.87 )*

10. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

*( В частное изменение пункта 10 разрешить руководителям предприятий связи использовать на установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих почтальонов 100 процентов должностного оклада отсутствующего почтальона в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР N 1077 от 12.11.85 )*

11. Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников производятся работникам, занятым в производственных отраслях народного хозяйства, а также в торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовках, жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании населения и некоторых других непроизводственных отраслях народного хозяйства, где они установлены отдельными решениями Правительства СССР, при условии, если на основную и дополнительную работы установлены межотраслевые, отраслевые и другие технически обоснованные нормы трудовых затрат (нормированные задания, нормы обслуживания, нормы времени, нормативы численности, штатные нормативы) или если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатах, утвержденных на основании типовых штатов.

12. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы. Об уменьшении или отмене доплат работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за месяц.

Если указанные мероприятия осуществляются на основе предложений работников, получающих доплаты, то эти доплаты сохраняются в течение 6 месяцев после введения новых нормативов трудовых затрат.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

13. Министерством и ведомствам СССР, Советам Министров союзных республик:

усилить работу по улучшению использования резервов роста производительности труда на подведомственных предприятиях и в организациях за счет более широкого и эффективного применения прогрессивных форм организации труда с меньшей численностью персонала и добиться на этой основе существенной экономии трудовых затрат;

обеспечить стабильность нормативов или плановых фондов заработной платы, устанавливаемых предприятиям и организациям в пятилетних планах (с распределением по годам).

14. Государственному комитету СССР по труду и социальным вопросам осуществлять систематический контроль за качеством утверждаемых министерствами и ведомствами норм и нормативов трудовых затрат, а также за проведением работ по широкому распространению опыта выполнения плана с меньшей численностью персонала.

15. Настоящее постановление не распространяется:

а) на руководителей предприятий, учреждений и организаций, их заместителей и помощников; главных специалистов; руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей;

б) на научных, инженерно-технических работников и других специалистов и служащих научно-исследовательских учреждений, за исключением инженерно-технических работников и других специалистов и служащих, занятых в опытных (экспериментальных) производствах, цехах, мастерских, на участках и установках, в геологических, изыскательских, поисково-разведочных экспедициях и партиях указанных учреждений;

в) на инженерно-технических работников и других специалистов и служащих органов государственного и хозяйственного управления.

16. Поручить Государственному комитету СССР по труду и социальным вопросам, Министерству финансов СССР и ЦСУ СССР докладывать ежегодно Совету Министров СССР о ходе реализации мероприятий, предусмотренных настоящим постановлением, и их эффективности.

17. Поручить Государственному комитету СССР по труду и социальным вопросам разработать совместно с Министерством финансов СССР и ВЦСПС и утвердить инструкцию по применению настоящего постановления.

18. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в решения Правительства СССР по вопросам совмещения профессий (должностей).

19. Признать утратившими силу решения Правительства СССР согласно прилагаемому перечню.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СССР  
ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ  
МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ СССР  
СЕКРЕТАРИАТ ВСЕСОЮЗНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ  
И Н С Т Р У К Ц И Я  
14.05.1982 № 53-ВЛ**

**ИНСТРУКЦИЯ  
по применению постановления Совета  
Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145  
"О порядке и условиях совмещения  
профессий (должностей)"**

*{ Дополнительно см. Письма Министерства труда и социальной  
политики*

**N 03-3/2091-018-2 от 06.05.2001**

**N 18-349 от 26.05.2003**

**N 9942/0/14-05/018-17 от 02.12.2005 }**

Настоящая Инструкция разработана в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)". Этот порядок и условия определены в целях усиления заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда и выполнении установленного объема работ с меньшей численностью персонала, а также в связи с изданием Свода законов СССР.

1. В постановлении Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 предусмотрены порядок и условия:

- а) совмещения профессий (должностей);
- б) расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- в) выполнения наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

Все эти виды работ допускаются на одном и том же предприятии, в учреждении, организации с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполненных работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

При совмещении должностей работников аппарата управления необходимо исходить из лимитов численности этой категории персонала и предельных ассигнований на их содержание, утвержденных предприятию вышестоящей организацией.

Доплаты за совмещение должностей работников аппарата управления устанавливаются лишь в тех случаях, если на соответствующий период, на который намечается совмещение должностей этих работников, по фонду заработной платы работников аппарата управления, предусмотренному в штатном расписании, утвержденном в установленном порядке, имеется экономия в связи с наличием вакантных должностей.

2. В производственных и непроизводственных отраслях народного хозяйства порядок и условия совмещения профессий (должностей) различны.

Порядок и условия совмещения профессий (должностей), установленные постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 для производственных отраслей народного хозяйства, применяются для работников предприятий и организаций промышленности, сельского хозяйства, водного и лесного хозяйства, Госкомсельхозтехники СССР, транспорта (включая городской электрический транспорт), связи, строительства, геологоразведки, лесоустройства, гидрометеорологической службы, а также элеваторов хлебоприемных пунктов и баз.

Порядок и условия совмещения профессий (должностей), установленные постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 для непроизводственных отраслей народного хозяйства, распространяются на работников, для которых условия оплаты труда введены в соответствии с действующими постановлениями для непроизводственных отраслей.

В тех случаях, когда на предприятиях производственных отраслей имеются подразделения, где оплата труда работников производится в соответствии с действующими постановлениями для непроизводственных отраслей, перечень профессий, по которым допускается совмещение, устанавливается министерством (ведомством), в чьем ведении находится данное предприятие, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3. Соглашение о совмещении профессий (должностей) а также расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ оформляется приказом (распоряжением) администрации по согласованию с комитетом профсоюза с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты.

В таком же порядке оформляется отмена или уменьшение указанной доплаты.

Об изменении условий совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ, уменьшении или отмене доплат работник должен быть предупрежден не менее чем за месяц. При ухудшении качества продукции выполняемой работы или обслуживания населения совмещение и доплаты за него могут прекращаться с момента выявления этого ухудшения.

4. Обязанности работника, высвобожденного в результате совмещения профессий (должностей) могут возлагаться на одного или нескольких работников.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей) независимо от числа совмещений одним работником профессий (должностей) устанавливаются не выше размеров, предусмотренных пунктом 6 постановления.

В виде исключения за теми водителями автомобилей, которые получали доплаты за совмещение профессий грузчика и одновременно должности экспедитора в размере свыше 50% своей тарифной ставки, ранее установленные размеры доплат на время их работы по этим профессиям и с выполнением функций экспедитора могут быть сохранены.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) могут устанавливаться работнику наряду с надбавкой за профессиональное мастерство или высокую квалификацию.

6. В случае, если в производственной бригаде образуется экономия по фонду заработной платы в результате совмещения профессий, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, эта экономия, не полностью использованная в идее доплат отдельному члену бригады, может быть распределена в бригаде в соответствии с действующим порядком распределения коллективного заработка.

7. Вновь принятому работнику доплата за совмещение профессий (должностей) производится в установленном ранее размере в том случае, если на него возлагаются все функции работника, получавшего такую доплату.

8. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей) начисляется в установленном размере (в процентах к месячной тарифной ставке (окладу) по основной работе) пропорционально отработанному времени.

9. Уменьшение численности работников в результате совмещения профессий (должностей) не может служить основанием для изменения установленного предприятиям, учреждениям или организациям лимита численности и утвержденного для них штатного расписания, упразднения подразделений. Одним из условий создания которых является наличие



определенной численности работников, уменьшения доплат бригадирам за руководство бригадами, снижения размера премий коллективам-победителям в социалистическом соревновании, изменения групп предприятий (цехов и участков) по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников и в других аналогичных случаях.

10. Доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий (должностей). Включаются в средний заработок во всех случаях его исчисления, то есть для оплаты отпусков, за дни временной нетрудоспособности, исчисления пенсий и в других случаях.

11. За работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, совмещающими профессии (должности) и выполняющими свою основную работу в полном объеме, сохраняются предусмотренные действующим законодательством льготы в связи с условиями труда (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания) независимо от того, установлены ли эти льготы по совмещаемым профессиям (должностям).

Работникам, которым по основной профессии (должности) указанные выше льготы действующим законодательством не предусмотрены, а по совмещаемой профессии (должности) предусмотрены, эти льготы должны предоставляться только за те дни, в которые работник работал по совмещаемой профессии (должности) не менее половины рабочего дня. При этом продолжительность дополнительного отпуска рассчитывается пропорционально проработанному времени в условиях, дающих право на этот отпуск, исходя из того, что при продолжительности дополнительного отпуска 6 рабочих дней за месяц работы по совмещаемой профессии (должности) на указанных выше условиях предоставляется 0,5 дня дополнительного отпуска, при продолжительности дополнительного отпуска 12 рабочих дней предоставляется один день за месяц работы по совмещаемой профессии (должности).

12. На тех предприятиях, где щекинский метод применяется в комплексе мер по совершенствованию организации труда, материального стимулирования и планирования в соответствии с Порядком, утвержденным Госкомтрудом СССР, Госпланом СССР, Минфином СССР и ВЦСПС 11 апреля 1978 г. N 67-ВЛ, сохраняются дополнительные меры поощрения, предусмотренные этим документом.

Бюллетень Госкомтруда СССР 1982

## **Кодекс законів про працю України** (витяг)

### **Стаття 105. Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника**

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.

*{Стаття 105 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 357/96-ВР від 10.09.96}*

## **КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ** **ПОСТАНОВА**

від 30 серпня 2002 р. № 1298  
(витяг)

### **Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери**

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України постановляє:

3. Установити:

...

3) доплати працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

за суміщення професій (посад);

за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам;

Прем'єр-міністр України

А.КІНАХ

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства праці та соціальної політики України,  
Міністерства охорони здоров'я України  
05.10.2005 № 308/519  
Зареєстровано в Міністерстві юстиції України  
17 жовтня 2005 р. за № 1209/11489

**УМОВИ**  
**оплати праці працівників закладів охорони**  
**здоров'я та установ соціального захисту населення**  
**(ВИТЯГ)**

**3. Доплати**

**3.1. Доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт**

3.1.1. Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у тому ж самому закладі, установі поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір цих доплат встановлюється керівником закладу, установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

3.1.2. Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).

3.1.3. Керівникам закладів охорони здоров'я і установ соціального захисту населення - лікарям та їх заступникам -лікарям дозволяється вести в закладах, установах, у штаті яких вони є, роботу за спеціальністю у межах робочого часу за основною посадою з виплатою їм до 25 відсотків посадового окладу лікаря відповідної спеціальності.

Зазначена робота керівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення - лікарів та їх заступників - лікарів повинна відображатись у відповідних медичних документах.

3.1.4. Зазначені в пунктах 3.1.1 та 3.1.2 доплати не встановлюються керівникам закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам (за винятком завідувачів відділень соціальної допомоги та їх заступників, завідувачів ФАПів та аптечних кіосків).

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**ЛИСТ**

**№ 03-3/2091-018-2 від 06.05.2001**

**Про суміщення професій і посад, виконання обов'язків  
тимчасово відсутніх працівників керівниками на  
госпрозрахункових підприємствах**

Міністерство праці та соціальної політики України розглянуло лист щодо суміщення професій і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та тимчасове замісництво керівниками усіх рівнів на госпрозрахункових підприємствах і в організаціях, який надійшов з Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України, і повідомляє таке.

Статтею 105 КЗпП України передбачено виплату доплати за суміщення професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) установлюються на умовах, передбачених колективним договором згідно з нормами ст.15 Закону України "Про оплату праці", статті 97 КЗпП України і Переліку доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, визначений у додатку N 2 до Генеральної угоди на 1999-2000 р., чинність якої було продовжено на 2001 р.

Постановою Верховної Ради України від 12.09.91 р. N 1545-XII "Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР" встановлено, що до прийняття відповідних актів законодавства України на її території застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, не врегульованих законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

**На цій підставі положення постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" та Інструкції Держкомпраці, Мінфіну СРСР і ВЦРПС щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" продовжують діяти щодо визначення суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування і збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, а також переліку керівних працівників підприємств, яким доплати не можуть проводитись.**

Нині Мінпраці веде роботу щодо нормативного врегулювання зазначених в листі проблем.

Заступник Міністра

М.Солдатенко

"Праця і зарплата", N 25, липень, 2001 р.

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**№ 18-349 від 26.05.2003**  
(витяг)

**Щодо оплати праці**

Управління політики оплати праці розглянуло лист щодо надання роз'яснення з питань оплати праці і в межах компетенції повідомляє.

Стосовно правильності надання та оплати учбових відпусток, то статтею 216 Кодексу законів про працю України визначена тривалість учбових відпусток у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантури.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому, другому, третьому та наступних курсах у вищих навчальних закладах, надаються впродовж навчального року. Період з 1 січня по 31 грудня вважається календарним, а не навчальним роком.

Статтею 23 Закону України "Про відпустки" чітко визначено, що витрати пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 16 і 19 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

Що стосується проведення доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та щодо правомірності застосування норм постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145. <...>

Законодавчого визначення суміщення професій, розширення зони обслуговування та виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в Україні не існує, щодо цього необхідно керуватись положеннями постанови Ради Міністрів СРСР "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" та інструкцією Держкомпраці, Мінфіну СРСР і ВЦРПС щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 року N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)".

Перелічені нормативні акти продовжують діяти на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. N 1545-XII "Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР" якою встановлено, що до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, не врегульованих законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

**На цій підставі постанова про порядок суміщення професій (посад) та інструкції з її застосування продовжують діяти в частині тих пунктів, які містять загальні норми і принципи цієї форми роботи працівників: визначення суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування і збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, а також перелік керівних працівників підприємств, яким зазначені доплати не можуть провадитись.**

Заступник начальника  
управління - начальник відділу

Л. Колеснікова-Гузевата

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Л И С Т**  
**№ 9942/0/14-05/018-17 від 02.12.2005**

Міністерство праці та соціальної політики України розглянуло звернення і повідомляє.

***Щодо розміру доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та можливих обмежень виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника***

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основних трудових обов'язків передбачає заміну іншого працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням і з інших причин і за яким відповідно до чинного законодавства зберігається місце роботи (посада).

Згідно зі статтею 105 Кодексу законів про працю України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві (установі, організації) поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язки тимчасово відсутнього працівника, провадиться доплата.

Конкретні розміри доплат встановлюються госпрозрахунковими підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами (ст. 15 Закону України "Про оплату праці").

В додатку до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємств та всеукраїнськими профспілками на 2004-2005 роки доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлено у розмірі до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.

Отже, доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може встановлюватися і у розмірі 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника. Безпосередній розмір доплати встановлюється в наказі по підприємству про доручення працівникові виконувати обов'язки тимчасово відсутнього працівника.

Що стосується обмежень щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, то нормативні акти колишнього Радянського Союзу, що обмежували права підприємств з питань суміщення професій і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення обсягу робіт тощо втратили чинність.

Отже, госпрозрахункові підприємства самостійно вирішують питання покладення на керівників усіх рівнів та їх заступників виконання поряд з основною роботою додаткових обов'язків по виконанню обов'язків тимчасово відсутнього працівника та встановлення розміру доплати.

При цьому звертаємо увагу, що вищезазначене не поширюється на керівників (директорів, голів правління тощо) підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, оскільки умови та розміри їх оплати праці визначаються в контракті з дотриманням положень постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.99 р. N 859 "Про умови та розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств".

Крім того, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам не встановлюється доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників. Для інших працівників установ, закладів та окремих галузей бюджетної сфери постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року N 1298 (із змінами) "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" встановлені доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників - у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) працівника, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника.

**Положення постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" та Інструкції Держкомпраці, Мінфіну СРСР і ВЦРПС стосовно застосування цієї постанови продовжують діяти в частині щодо визначення поняття суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування і збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, а також зазначення на необхідність видання наказу про доручення працівнику додаткових обов'язків ) порядку суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу робіт та виконання обов'язків відсутнього працівника.**

Заступник Міністра

Н.Іванова

**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**Департамент з питань державного регулювання**  
**заробітної плати та умов праці**  
**Л И С Т**  
**21.12.2009 № 808/13/84-09**

<...>

Умовами оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298 (із змінами), передбачено, що працівникам за суміщення професій (посад) встановлюються доплати у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам.

**Положення постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" та Інструкції Держкомпраці, Мінфіну СРСР і ВЦРПС від 14 травня 1982 р. № 53-ВЛ "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" застосовуються тільки у частині визначення поняття "суміщення професій (посад)".**

Зазначена Інструкція визначає суміщення професій (посад) як виконання працівником поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) (у межах робочого часу за основною роботою).

Директор Департаменту  
з питань державного регулювання  
заробітної плати та умов праці

О.Товстенко



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР  
О ВОПРОСАМ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
СЕКРЕТАРИАТ ВСЕСОЮЗНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ**

**Р А З Ъ Я С Н Е Н И Е**

№ 30/39 от 29.12.65

**О порядке оплаты временного замещения**

*( С изменениями, внесёнными в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР  
N 521/30-18 от 11.12.86 )*

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов Р А З Ъ Я С Н Я Ю Т:

1. Временным замещением считается исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью. (Абзац первый пункта 1 с изменениями, внесёнными в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) по предприятию, учреждению или организации. Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки) при наличии одновременно следующих условий:

а) если замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя). В случаях, когда у руководителя имеется несколько помощников, то штатным заместителем считается первый, старший помощник;

б) Главный инженер предприятия, учреждения или организации в период временного замещения отсутствующего руководителя права на получение разницы в окладах не имеет.

Временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника, при этом премия начисляется на должностной оклад заместителя. На разницу в окладах премия начисляется в том же порядке, как на доплату за совмещение должностей. (Подпункт “б” пункта 1 с изменениями, внесёнными в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

2. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается. Это возможно только по должности, назначение на которую производится вышестоящим органом управления. В этом случае руководитель предприятия, учреждения, организации обязан не позднее месячного срока со дня принятия трудящегося на работу представить в вышестоящий орган управления документы для его назначения на должность.

Этот орган в месячный срок со дня получения документов должен рассмотреть вопрос и сообщить руководителю о результатах. (Абзац пункта 2 редакции Постановления Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

В случае неутверждения в должности работника, принятого руководителем не из числа работников данного предприятия, учреждения, организации, ему должна быть предложена другая работа с учетом квалификации, опыта работы. При отсутствии соответствующей работы или отказа от предложения он освобождается от работы по основаниям, предусмотренным законодательством, например, по соглашению сторон. (Абзац пункта 2 редакции Постановления Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

Если не утвержден работник, выдвинутый на руководящую должность из числа резерва данного предприятия, учреждения, организации, ему должна быть предоставлена работа по квалификации и оплате не ниже той, которую он выполнял до назначения на новую должность. (Абзац пункта 2 редакции Постановления Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

При назначении работника, в том числе штатного заместителя (помощника) или главного инженера, исполняющим обязанности по вакантной должности, оплата труда производится по этой должности.

3. При временном возложении на рабочего обязанностей мастера, техника, учетчика или другого работника оплата труда производится в соответствии со ст. 26 и 86 КЗоТ РСФСР (и аналогичными статьями КЗоТа других союзных республик). В этом случае работник получает должностной оклад и премию по фактически выполняемой работе. Если оплата по этой работе ниже среднего заработка по основной работе, то производится доплата до среднего заработка. (Пункт 3 с изменениями, внесёнными в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР N 521/30-18 от 11.12.86)

## ЗМІСТ

### Сумісництво

|    |                                                                                                                                                                                                                                           |       |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|
| 1  | Кодекс законів про працю України (витяг)                                                                                                                                                                                                  | ..... | 4  |
| 2  | Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (витяг)                                                                                                                                                                        | ..... | 5  |
| 3  | Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (витяг)                                                                                                                                                                           | ..... | 5  |
| 4  | Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Постанова КМУ №245 від 3.04.1993 р.                                                                                                                  | ..... | 6  |
| 5  | Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 № 43     | ..... | 7  |
| 6  | Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 № 43              | ..... | 8  |
| 7  | Перелік робіт, які не є сумісництвом                                                                                                                                                                                                      | ..... | 10 |
| 8  | Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова КМУ від 11.05.2011 р. №524 (витяг)                                                                                           | ..... | 12 |
| 9  | Інструкція про порядок ведення трудових книжок. Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 №58 (витяг)                                       | ..... | 12 |
| 10 | Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення. Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519 (витяг) | ..... | 14 |

|    |                                                                                                                                                                                           |       |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|
| 11 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 05.06.2008 №5305/0/14-08/06 (про роботу за сумісництвом) (витяг)                                                               | ..... | 16 |
| 12 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.08.2007 №199/06/186-07 (про порядок звільнення сумісника)                                                                   | ..... | 19 |
| 13 | Лист Міністерства соціальної політики України від 4.11.2013 р. № 515/13/133-13 (щодо надання щорічної відпустки)                                                                          | ..... | 20 |
| 14 | Лист Міністерства соціальної політики України від 23.04.2013 № 146/13/133-13 (про відрядження сумісників)                                                                                 | ..... | 21 |
| 15 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 23.10.2008 №11649/0/1408/13 (щодо виплати за сумісництвом надбавки за складність і напруженість у роботі)                      | ..... | 22 |
| 16 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 08.08.2008 №243/06/186-08 (щодо поширення обмеження умов сумісництва на установи, які фінансуються із місцевих бюджетів)       | ..... | 23 |
| 17 | Лист Міністерства соціальної політики України від 28.03.2013 № 2-1/06/187-13 (про записи в трудовій книжці сумісника) (витяг)                                                             | ..... | 24 |
| 18 | Лист Міністерства соціальної політики України від 26.02.2014р. №205/13/84-14 (відносно роботи за сумісництвом)                                                                            | ..... | 26 |
| 19 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 02.03.2011 №160/13/84-11 (про роботу за сумісництвом)                                                                          | ..... | 28 |
| 20 | Лист Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України (окремі питання укладення та розірвання трудових договорів за сумісництвом) від 11.09.2014р. №112/03 | ..... | 29 |

|                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                           |       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|
| 21                                                                                                                                                                                                            | Запит Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України від 08.12.2011р. №202/03 (щодо поширення обмежень сумісництва на працівників комунальних закладів)                                                  | ..... | 32 |
| 22                                                                                                                                                                                                            | Лист Міністерства соціальної політики України від 10.01.2012р. (відповідь на запит про поширення обмежень щодо сумісництва на працівників комунальних закладів)                                                                           | ..... | 33 |
| <p style="text-align: center;"><b>Суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу робіт, тимчасове замісництво</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                           |       |    |
| 23                                                                                                                                                                                                            | Про порядок і умови суміщення професій (посад). Постанова Ради Міністрів СРСР від 4.12.1981р. №1145                                                                                                                                       | ..... | 34 |
| 24                                                                                                                                                                                                            | Інструкція про застосування постанови РМ СРСР від 4.12.1981р. №1145. «Про порядок і умови суміщення професій (посад)». Інструкція Державного комітету СРСР праці та соціальних питань від 14.05.1982 №53-ВЛ                               | ..... | 38 |
| 25                                                                                                                                                                                                            | Кодекс законів про працю України (витяг)                                                                                                                                                                                                  | ..... | 42 |
| 26                                                                                                                                                                                                            | Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. №1298 (витяг)       | ..... | 42 |
| 27                                                                                                                                                                                                            | Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення. Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519 (витяг) | ..... | 43 |
| 28                                                                                                                                                                                                            | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.05.2001 №03-3/2091-018-2 (про суміщення професій і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників керівниками на госпрозрахункових підприємствах)              | ..... | 44 |
| 29                                                                                                                                                                                                            | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 26.05.2003 N 18-349 (щодо оплати праці) (витяг)                                                                                                                                | ..... | 45 |

|    |                                                                                                                                                          |       |    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|
| 30 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 02.12.2005 № 9942/0/14-05/018-17 (щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника) | ..... | 46 |
| 31 | Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 21.12.2009 № 808/13/84-09 (щодо встановлення доплат за суміщення професій (посад)             | ..... | 48 |
| 32 | Про порядок оплати тимчасового замісництва. Роз'яснення Державного комітету СРСР з питань праці та соціальної політики від 29.12.65р. № 30/39            | ..... | 49 |

## НОТАТКИ

[illegible]

