Трудовий договір є так званою угодою intuitu personae, оскільки передбачає існування специфічного взаємозв'язку між роботодавцем та найманим працівником і полягає у тому, що працівник зобов'язаний особисто виконувати роботу, яка визначена угодою сторін. З моменту набуття трудовим дого-вором юридичного значення, він відноситься до консенсуальних угод, тобто таких, які вважаються укладеними з моменту досягнення сторонами згоди за усіма істотними умовами договору (досягнення консенсусу).

Отже, трудовий договір — це така двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. горид. Т78 спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., иереброб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.

Олексій Дмитрович Матвієць – *студент IV курсу коледжу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*

Науковий керівник: **Валерій Дмитрович Шаповал –** *завідувач кафедри теорії, історії держави і права факультету права, гуманітарних і соціальних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, кандидат юридичних наук, доцент*

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЮВАННЯ СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ

На сьогоднішній день особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, а також запобігання масового безробіття, створення ринку робочої сили. Низька вартість робочої сили, різке зниження матеріального рівня працюючих, заробітна плата, якої не вистачає для задоволення необхідних життєвих потреб породжують прагнення більше заробляти. Це основна і найпоширеніша причина того, що громадяни України все більше вдаються до праці за сумісництвом та суміщенням. Дуже поширеною є аберація щодо цих двох понять.

Згідно з пунктом 1 Наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 28 червня 1993 року № 43 *сумісництвом* вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина за наймом [1].

При роботі за сумісництвом з працівником укладають трудовий договір. У практиці існують такі поняття, як зовнішнє сумісництво та внутрішнє сумісництво. Якщо працівник працює на одному й тому ж підприємстві і як основний працівник, і як сумісник та роботу за сумісництвом здійснює у вільний від основної роботи час, таку роботу можна назвати внутрішнім сумісництвом. Якщо ж він працює на двох (або кількох) підприємствах, одне з яких є основним місцем роботи, а друге – місцем роботи за сумісництвом, така робота вважається зовнішнім сумісництвом.

Згідно з пунктом 2 Постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145 *суміщення* професій (посад) передбачає виконання працівником поряд 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 на одному і тому самому підприємстві за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня [2].

Суміщення та сумісництво має як спільні так і відмінні риси. Спільними ознаками є те, що працівник, крім основної, виконує ще й іншу додаткову роботу, оподатковується податком із доходів фізичних осіб та нарахування страхових внесків здійснюється на загальних підставах. Розрізнити ці два поняття можна за декількома критеріями: умови роботи; час виконання роботи;тривалість роботи (у державних закладах освіти); відображення у внутрішній документації підприємства, установи, організації; місце зберігання трудової книжки працівника; оплата праці; щорічна відпустка; нарахування компенсації за невикористану відпустку при звільненні працівника; допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами.

При внутрішньому сумісництві робота виконується на тому самому підприємстві. При зовнішньому сумісництві робота виконується на іншому підприємстві чи в суб'єкта підприємництва. За суміщенням робота виконується на тому самому підприємстві.

Щодо часу виконання роботи, то сумісництво передбачає виконання іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах окремого трудового договору у вільний від основної роботи час. Суміщення передбачає виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, що обумовлена трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією

(посадою) протягом встановленої законодавчо тривалості робочого дня (робочої зміни) Як правило, суміщення професій (посад) дозволяється в межах категорії персоналу, до якої належить працівник (робітники, професіонали, фахівці тощо) [3].

Тривалість роботи за сумісництвом у державних закладах освіти не може перевищувати 4 год. на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Тривалість роботи за суміщенням не повинна перевищувати 50% тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника або за вакантною посадою чи у відповідному процентному відношенні до окладу за основною посадою.

Місце зберігання трудової книжки працівника: при зовнішньому сумісництві – на підприємстві за основним місцем роботи працівника; при внутрішньому сумісництві – на тому ж підприємстві; при суміщенні – на тому ж підприємстві. Внесення запису в трудову книжку: при сумісництві – за бажанням працівника за основним місцем роботи; при суміщенні – не вноситься. Оплата праці: при сумісництві – оплата за фактично виконану роботу; при суміщенні – доплата у відсотках до тарифної ставки за основним місцем роботи.

Отже, головною відмінністю даних понять є час виконуваної роботи. Робота за сумісництвом призводить до подовження часу зайнятості, а суміщення до такого подовження не призводить. Крім того, при сумісництві особа укладає два трудових договори, а у разі суміщення достатньо внутрішнього наказу про суміщення посад. Кожний із цих видів поєднань праці має свої переваги та недоліки, на які необхідно звернути увагу при виборі їх застосування. Важливо не переплутати сумісництво та суміщення при їх застосуванні, адже це два різні поняття.

Література

1. Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 28 червня 1993 року № 43 // Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93
2. Постанова Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145 // Рада Міністрів СРСР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v1145400-81
3. Сумісництво і суміщення: в чому полягає різниця [Електронний ресурс]. –
   Режим доступу: http://www.kadrovik01.com.ua/article/3362-qqq-16-m10-31-10-2016-sumsnitstvo-sumshchennya-v-chomu-polyaga-rznitsya