В чому полягає різниця між роботою за сумісництвом, суміщенням професій, збільшенням обсягів виконуваних робіт, виконанням обов’язків тимчасово відсутніх працівників ?

Як провадиться оплата за таку роботу в навчальних закладах ?

Відповідь.

Визначення понять, що є роботою за сумісництвом, суміщенням, збільшенням обсягів виконуваної роботи, виконанням обов’язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи та роботою, яка не вважається сумісництвом, приведено в Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженому наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. N 43, постанові Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)», Інструкції 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)» від 14.05.1982 р. N 53-ВЛ .

Положення нормативних документів колишнього СРСР нині діють на підставі постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. N 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР». Цією постановою 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.

Тож сумісництвом є виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації.

Суміщення професій чи посад - це виконання працівником поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією чи посадою на тому самому підприємстві, в установі, організації протягом установленої законодавством тривалості робочого дня.

Збільшення обсягу виконуваних робіт - це виконання працівником поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за тією ж професією чи посадою на тому самому підприємстві, в установі, організації протягом установленої законодавством тривалості робочого дня.

Виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи – це робота, виконувана поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за тимчасово відсутнього у зв’язку з хворобою, відпусткою, відрядженням й з інших причин працівника на тому самому підприємстві, в установі, організації протягом установленої законодавством тривалості робочого дня.

Перелік робіт, які не є сумісництвом затверджений в додатку до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій від 28.06.93 р. N 43.

Серед робіт, які не вважаються сумісництвом, для працівників освіти найбільш характерними є:

педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік;

керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах, що здійснюється науковцями та висококваліфікованими спеціалістами, які не перебувають у штаті цих установ та навчальних закладів, з оплатою їхньої праці в розрахунку 50 годин на рік за кожного аспіранта;

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;

робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників з короткострокового навчання кадрів на підприємствах і в організаціях.

Виконання цих видів робіт допускається в робочий час з дозволу керівника навчального закладу, установи без утримання заробітної плати.

Не вважаються також сумісництвом роботи, які залежно від характеру можуть виконуватися як в основний робочий час, так і за його межами, зокрема:

робота без зайняття штатної посади в тому самому навчальному закладів, в установі;

виконання учителями загальноосвітніх навчальних закладів, викладачами професійно-технічних та вищих навчальних закладів обов'язків із завідування кабінетами, лабораторіями, відділеннями;

педагогічна робота керівних та інших працівників навчальних закладів;

керівництво предметними та цикловими комісіями, виробничим навчанням та практикою учнів і студентів;

робота учителів загальноосвітніх навчальних закладів, викладачів професійно-технічних та вищих навчальних закладів, а також прирівняних по оплаті праці до учителів та викладачів інших працівників у тому самому навчальному закладі понад установлену норму навчального навантаження;

педагогічна робота та керівництво гуртками в дошкільних, позашкільних та інших навчальних закладах;

робота концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів з підготовки працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів.

Не вважається сумісництвом також:

виконання обов'язків, за які установлена доплата до посадового окладу (ставки заробітної плати ) у відсотках або в гривнях;

інша робота, яка виконується у випадках, коли за основною роботою працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний посадовий оклад (ставку заробітної плати), якщо оплата його праці по основній та іншій роботах не перевищує повного посадового окладу (ставки заробітної плати) за основним місцем роботи.

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 (п.2 постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. N 245).

Слід звернути увагу, що положеннями зазначеної постанови не обумовлено, за якою роботою визначається норма тривалості робочого часу впродовж місяця – за основною посадою чи на посаді за сумісництвом.

Для прикладу: викладач вищого навчального закладу III чи IV рівнів акредитації, тривалість робочого дня якого складає 6 годин, працює за сумісництвом у школі на посаді вчителя, для якого тривалість робочого часу в день на ставку складає 3 години. Тож половина робочого часу за посадою викладача складає повну тривалість робочого часу на посаді вчителя.

Тому не виключається можливість визначати половину місячної норми від більшої тривалості робочого часу. Головне, щоб цей час роботи за сумісництвом був відпрацьований поза межами основного робочого часу.

Тут доречно зауважити, що відповідальність за порушення порядку прийняття на роботу за сумісництвом відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. N 245 та Положення про умови роботи за сумісництвом від 28.06.93 р. N 43 покладається на власника або уповноважений ним орган державного підприємства, установи, організації, що приймає працівника на роботу за сумісництвом.

Керівникам державних установ та закладів освіти, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ та закладів (відділів, лабораторій, секторів, частин тощо) та їхнім заступникам не дозволяється працювати за сумісництвом за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності.

Обсяг викладацької роботи, виконуваної на умовах сумісництва, тобто за межами основного робочого часу, не може перевищувати для керівників навчальних закладів чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати також половини місячної норми робочого часу, тобто як це встановлено для всіх працівників, що працюють за сумісництвом. Такою роботою для зазначених працівників в системі освіти може бути робота у позашкільних навчальних закладах, професійних, вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти тощо. Головне при цьому – щоб робота була викладацькою та виконувалась поза межами основного робочого часу.

Стосовно вихідних днів варто зауважити, що згідно із ст..67 КЗпП України працівникам, які працюють при п'ятиденному робочому тижні, надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи установи чи закладу, погодженим з профкомом первинної профспілкової організації, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

На керівників навчальних закладів, їхніх заступників і помічників, керівників структурних підрозділів, їхніх заступників не можуть покладатися обов’язки та встановлюватися їм доплати за суміщення посад, розширення обсягів виконуваних робіт, та за виконання роботи тимчасово відсутніх працівників.

Але зважаючи, що педагогічна робота керівних працівників навчальних закладів визнана такою, що не є сумісництвом, і не може розглядатися як робота виконувана на умовах суміщення посад, її оплата здійснюється на умовах, встановлених для педагогічних працівників, а саме за тарифікацією.

Існують також обмеження щодо обсягу педагогічної (викладацької) роботи, що не вважається сумісництвом, яку можуть виконувати керівні працівники навчальних закладів. Ці обмеження передбачені в п.91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 р. № 102.

Зокрема, керівні працівники загальноосвітніх, позашкільних, дошкільних навчальних закладів, педагогічних коледжів та училищ, інших навчальних закладів, де оплата праці педагогічних працівників здійснюється виходячи із тижневого навантаження, можуть вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в тому самому навчальному закладі, але не більше 9 годин на тиждень.

Керівні працівники професійно-технічних та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (крім педагогічних) можуть вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в тому самому навчальному закладі не більше 360 годин на рік. Це обмеження стосується лише тих працівників, хто за основною посадою отримує повний посадовий оклад (ставку).

Завідувачі дошкільними навчальними закладами можуть виконувати роботу вихователів у цьому ж закладі в обсязі не більше 18 годин на тиждень. Попри те, що норма годин на ставку для вихователів дошкільних навчальних закладів загального типу зменшилась з 36 до 30 годин на тиждень, обмеження на на обсяг виховательської роботи для завідуючих дошкільними навчальними закладами не змінився, й до цього часу не повинен перевищувати 18 годин впродовж тижня.

Директори сільських загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів, їх заступники можуть вести викладацьку роботу, у зв’язку з відсутністю вчителів або викладачів з відповідних предметів, в обсязі не більше 12 годин на тиждень. Дозвіл на виконання цієї роботи має надавати відповідний орган управління освітою.

Інші працівники навчальних закладів можуть вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями у тому самому навчальному закладі, але в середньому не більше 2 годин на день (12 годин на тиждень, 480 годин на рік), якщо вони за основною роботою отримують повний посадовий оклад (ставку).

У випадках, коли із заступниками керівників навчальних закладів укладено трудовий договір на виконання роботи на 0,5 ставки, їм дозволяється вести викладацьку роботу в середньому:

не більше 3 годин на день або 18 годин на тиждень - в загальноосвітніх, позашкільних, дошкільних навчальних закладах, педагогічних коледжах та училищах, інших навчальних закладах, де оплата праці педагогічних працівників здійснюється виходячи із обсягу тижневого навантаження;

не більше 720 годин на рік – в професійно-технічних та вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації (крім педагогічних).

Зазначеним вище працівникам за виконання такої викладацької роботи проводиться оплата понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для учителів, викладачів, керівників гуртків, тобто за тарифікацією.

Крім того, за години викладацької роботи чи занять з гуртками, виконані, як виняток, у зв'язку з виробничою необхідністю понад зазначену вище норму, провадиться погодинна оплата за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік, яка, як зазначалося вище, також не вважається сумісництвом.

Ця педагогічна робота (до 240 годин з погодинною оплатою праці) може виконуватися як впродовж основного робочого часу, так і за його межами. Тому, у випадку, коли керівники навчальних закладів виконують її протягом основного робочого часу, необхідно мати дозвіл керівника відповідного органу управління освітою. Для заступників керівників навчальних закладів, керівників структурних підрозділів, та їх заступників такий дозвіл має надати керівник навчального закладу.

Якщо педагогічна робота у обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці виконується поза межами основного робочого часу, дозволу на її виконання не потрібно. Такі вимоги передбачені в Положенні про умови роботи за сумісництвом від 28.06.93 р. N 43.