

Юридичні науки

Шахрур Алі Махомадович

студент

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПОНЯТТЯ І ОЗНАКИ СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ ТА ПОСАД В УКРАЇНІ

Анотація. У цій статті аналізується поняття та доцільність використання суміщення професій і посад у відносинах між працівником і роботодавцем, що виникають на підставі укладання трудового договору.

Ключові слова: суміщення професій та посад, праця, трудовий договір.

Постановка проблеми. Україна йде шляхом перетворень, змін та модернізації. Нові політичні кроки потребують прилаштування усіх сфер життя. Нові суспільні відносини потребують нових моделей правового регулювання. У соціально-трудовах відносинах з цього приводу постає необхідність забезпечення захисту трудових прав працівників та прийняття нового Трудового кодексу України. У сучасний період відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. Але не всі вони здатні на гідному рівні врегулювати спори та існуючі прогалини. Останнім часом спостерігається зростання порушень трудових прав робітників.

Інтеграція України у європейські структури поставила нову проблему перед трудовим правом України. Тепер необхідно знайти гармонічний баланс між міжнародним та національним правом.

Трудове законодавство регулює надзвичайно важливу сферу життя людини, а саме трудову. Конституцією України у ст. 43 закріплюється і гарантується право кожного на працю, на вільний вибір професії та роду

діяльності, а також забороняється використання примусової праці. А трудове законодавство, в свою чергу, забезпечує реалізацію конституційних прав громадян у сфері праці, та регулює трудові правовідносини.

Ринкова економіка вносить суттєві зміни у зміст трудових відносин і в правове становище його суб'єктів у зв'язку з запровадженням нових форм власності, методів господарювання і формуванням ринку праці, що опирається на попит і пропозицію робочої сили, саморегуляцію трудових ресурсів. Трудове законодавство – єдина галузь законодавства, здатна не тільки безпосередньо впливати на основну виробничу силу – людей, що виступають носіями робочої сили, а й захистити їх у процесі трудової діяльності.

Отже, форми організації праці мають неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяють поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, створюють умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяють більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції. Але існуюча нормативно-правова база у сфері регулювання суміщення професій (посад) в основному формувалася до часів перебудови і реформ в українському суспільстві. Тому потребують дослідження відносини по застосуванню праці за суміщенням професій (посад), перегляду їх сутності та захисту, а також по вдосконаленню їх правового регулювання в умовах ринкової економіки.

Аналіз публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання дослідження такого явища, як суміщення професій і посад на сьогоднішній день є досить актуальним та дискусійним. Існує низка правових позицій з цього приводу. Так, вивченням цієї тематики займалися багато науковців, зокрема: А.І. Мотрич, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко,

С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті полягає у дослідженні суміщення професій і посад.

Виклад основного матеріалу. На теперішній час можливість укладати трудові договори з умовою про суміщення професій (посад) - це досягнення максимальних результатів при найменших затратах матеріальних і трудових ресурсів. Як результат - це сприяння ефективному використанню трудових ресурсів, підвищенню продуктивності праці та всебічному розвитку здібностей працівника.

Пріоритетним напрямком кожного роботодавця є забезпечення раціонального використання та розподілу трудових ресурсів. Один із способів ефективного використання трудових ресурсів - це впровадження таких форм організації праці, як суміщення професій (посад).

Кодекс законів про працю дає наступне визначення поняттю "суміщення професій (посад)" - це виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах того самого робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених у колективному договорі.

Угодою сторін визначається місце роботи працівника, тобто те чи інше підприємство, установа, організація, розташовані в певній місцевості (населеному пункті), де працівник виконуватиме обумовлену трудовим договором роботу. Сторонами трудового договору може бути визначено й робоче місце працівника (підрозділ, відділ, цех, дільниця, конкретний механізм, агрегат тощо). Робоче місце може бути визначено досить конкретно.

Умова про трудову функцію характеризує вид роботи і коло обов'язків працівника. У трудовому договорі визначається назва посади, спеціальності, професії, а також зазначається кваліфікація працівника, згідно з якою він

виконуватиме функції, обумовлені трудовим договором. Тобто "робота, визначена угодою сторін" (ст. 21 КЗпП) [1]. Принцип визначеності трудової функції встановлює і стаття 31 Кодексу Законів про Працю України: роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Трудова функція визначається відповідно до Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Трудова функція являє собою визначену конкретними професіями, спеціальностями, посадами і доповнену у процесі укладання трудового договору між працівником і власником підприємства, установи чи організації, уповноваженим ним органом або фізичною особою, яка має право наймати працівників, сукупність прав і обов'язків.

Мінливість трудової функції викликає у вчених при визначенні її характеру, сутності та юридичної природи тривалі дискусії, що ускладнює як правотворчу, так і правозастосовчу практику. Це означає, що набір трудових прав та обов'язків, установлених у трудовому договорі у зв'язку з тією чи іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією, не тотожний набору відповідних прав та обов'язків, установлених у цьому ж трудовому договорі у зв'язку з конкретною трудовою функцією, що підлягає виконанню працівником чи службовцем. Іншими словами, зміст трудової функції, тобто обсяг обов'язків за трудовим договором не збігається обсягом обов'язків, що впливають зі змісту конкретної професії, спеціальності, кваліфікації чи посади.

Поняття трудова функція є ширшим за своїм обсягом і змістом, ніж поняття професія, спеціальність, кваліфікація чи посада. Вони співвідносяться між собою як загальне й особливе, коли особливе цілком поглинається загальним, а загальне, крім ознак і сторін особливого, містить не властиві особливому елементи – додаткові трудові права та обов'язки, що

безпосередньо не входять у зміст конкретної професії, спеціальності, кваліфікації, посади.

Колективний договір укладається між роботодавцем і одним або кількома профспілковими (чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами) органами. Він укладається відповідно до ст. 10-20 Кодексу Законів про Працю України, Закону України "Про колективні договори і угоди" та взятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин [2].

Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, є обов'язковим до виконання суб'єктами трудових відносин.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін, зокрема.

Суміщення професій – це різновид кооперації праці, який дозволяє працювати з меншою чисельністю персоналу. Суміщення професій (посад) допускається за згодою працівників за умови, якщо це економічно вигідно і не призводить до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення.

Павлов В.В. розуміє суміщення професій (посад) : « форму організації праці, за якої працівник за його згоди протягом установленої законом тривалості робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою (обумовленою трудовим договором) виконує повністю або частково додаткову роботу за іншою професією чи посадою на одному і тому ж підприємстві (установі, організації), за що отримує відповідну доплату» [3].

Глозман В.О. вказує, що : «суміщення професій і посад – особливий різновид трудових правовідносин, за яких працівник на підставі трудового договору на одному й тому ж підприємстві, установі, організації виконує

роботу різних професій або здійснює службові функції за декількома посадами в межах однієї встановленої одиниці робочого часу» [4].

Тлумачний словник зазначає таку дефініцію : «Суміщення - одночасне виконання заданих дій на функціонально різних пристроях» [5].

Найбільш широко поняття суміщення професій (посад) розкриває Болотіна Н.Б., під яким вона розуміє форму організації праці, за якої працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну плату.

Постанова ради Міністрів СРСР закріплює подібне до Кодексу Законів про Працю визначення суміщення професій (посад), де визначено, що суміщення – це виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою 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, виконуваних робіт, обслуговування населення.

Як правило, суміщення посад застосовується у разі тимчасової відсутності працівника на робочому місці: через хворобу, відпустку, відрядження тощо.

Для суміщення професій потрібно, щоб у штатному розкладі або у визначеній чисельності працівників була вакансія, тобто не зайнята посада. За відсутності вакансій суміщення не допускається.

Суміщення професій (посад) дозволяється, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої належить цей працівник (робітники, інженерно-технічні працівники, службовці та інші). Суміщення професій (посад)

працівниками, що належать до різних категорій персоналу у виробничих галузях народного господарства, а також суміщення професій (посад) у всіх випадках в невиробничих галузях народного господарства допускаються за переліками професій і посад, що затверджується за погодженням з відповідними профспілковими органами, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

Висновки. Отже, суміщення професій (посад) – це така правова форма організації праці, яка полягає у виконанні працівником на умовах одного трудового договору (контракту) на одному підприємстві, в установі, організації чи у однієї фізичної особи, одночасно з основною роботою, трудових обов'язків за іншими, додатковими професіями і посадами у межах нормальної тривалості робочого часу.

Суміщення професій і посад надає значний економічний та соціальний ефект створює умови для охорони здоров'я сприяє підвищенню продуктивності праці у всіх сферах народного господарства.

Таким чином, узагальнюючи вищезазначене, можемо зробити висновок, що суміщенню професій (посад) притаманні такі особливості:

- 1) це виконання іншої додаткової роботи, не обумовленої трудовим договором у робочий час;
- 2) для виконання такої додаткової роботи необхідна згода працівника;
- 3) відповідна додаткова робота виконується на одному підприємстві;
- 4) новий трудовий договір не укладається, а робота виконується в межах тих трудових відносин, які вже існували;
- 5) за суміщення здійснюється доплата до основної заробітної плати;
- 6) доплата за суміщення враховується при обчисленні середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей;
- 7) робота за суміщенням не впливає на право працівника на відпустку,

адже вона виконується одночасно з основною роботою.

За працівниками, які зайняті на основній роботі зі шкідливими, небезпечними і важкими умовами праці та які суміщають професії (посади), зберігаються встановлені законодавством відповідні пільги (додаткові відпустки, скорочену тривалість робочого часу, безкоштовна видача спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, знешкоджувальних засобів, лікувально-профілактичного харчування і т.д.) незалежно від того, чи встановлені ці пільги для суміщуваної професії (посади).

Література

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України "Про колективні договори і угоди": Закон України від 01.01.2015 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
3. Павлов В.В. Совмещение профессий (должностей). М.: Знание, 1983. С. 4.
4. Глозман В.А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности. Минск: Беларусь, 1980. 79 с.
5. Новий тлумачний словник української мови у 4 томах: 42 000 слів. Т.4 Ж–О: Словник / Укл. Яременко В.В., Сліпушко О.М. К.: Аконт, 2000. 911 с.