

## ОСОБЛИВОСТІ СУМІЩЕННЯ ТА СУМІСНИЦТВА ПРОФЕСІЙ (ПОСАД) В ОРГАНАХ СБ УКРАЇНИ

ПАНЧЕНКО Максим Вадимович - здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.2:355.413

*В статті на основі норм діючого законодавства проведено порівняння суміщення і сумісництва професій (должностей), визначено особливості суміщення і сумісництва професій (должностей) в органах СБ України.*

**Ключові слова:** суміщення, сумісництво, професія, посада, законодавство, Служба безпеки України.

Шлях, який пройшла Україна за час свого суверенного, незалежного існування, а також світовий досвід переконують нас, що проведення демократичних реформ у державі потребує розвитку та оновлення трудового законодавства, зокрема питань щодо сумісництва та суміщення професій (посад) та нормативно-правових актів, що регулюють специфіку цих форм організації праці в лавах СБ України. Це дозволить вирішити низку проблемних питань з приводу забезпечення найбільш повного задоволення потреб працівників СБ України, їх зацікавленості до продуктивної праці. Тому дослідження особливостей сумісництва та суміщення професій (посад) в органах СБ України є досить актуальним.

Цілком очевидно, що перехід України до ринкових відносин, необхідність посилення правового захисту інтересів найманих працівників викликає нагальну потребу реформування трудового законодавства, яке б відповідало сучасному розвитку суспільства і держави та працювало на перспективу. В цих умовах особливого значення набувають наукові дослідження як загальнотео-

ретичних, так і прикладних проблем щодо суміщення та сумісництва професій (посад). Зокрема, окремі аспекти даної проблематики вже висвітлювалися в працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких варто відзначити В.С. Венедиктова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, В.В. Павлова, М.Є. Панкіна, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишеву, Г.С. Гончарову, В.О. Лавриненка, В.В. Жернакова, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін. Проте праці зазначених авторів, здебільшого, присвячені загальнотеоретичним питанням суміщення та сумісництва професій (посад) лише окремих категорій працівників без ґрунтовного дослідження правовідносин в цій сфері працівників СБ України.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні проблемних питань сумісництва та суміщення професій (посад) різних категорій працівників, зокрема працівників СБ України, а також у формулюванні теоретичних висновків, спрямованих на розвиток теорії трудового права.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Це право реалізується шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін

(ч. 2 ст. 21) [2]. Тобто, це положення надає право працівникам на суміщення та сумісництво професій (посад).

У юридичній літературі іноді співставляють поняття «суміщення» та «сумісництво». Однак це зовсім різні правові категорії. Незважаючи на зовнішню подібність, ці форми організації праці істотно відрізняються одна від одної. Логічне тлумачення КЗпП України дозволяє зробити висновок, що суміщення – це виконання працівником у того самого роботодавця поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи з іншої професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи. В свою чергу, визначення сумісництва закріплено в п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», а саме: «сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час» [3]. Із зазначених положень можна зробити наступні висновки:

– по-перше, суміщення та сумісництво – це, перш за все, форми організації праці;

– по-друге, суміщення та сумісництво припускають виконання працівником праці поряд зі своєю основною роботою. Положення про те, що працівник виконує працю поряд зі своєю основною роботою припускає додаткову, поряд з основною, працю;

– по-третє, як показує систематичний аналіз положень КЗпП України як суміщення, так й сумісництво – це робота з власної ініціативи працівника. Повернемося до визначень суміщення та сумісництво. Суміщення припускає здійснення працівником трудових функцій у того самого роботодавця, тоді як сумісництво може бути як зовнішнім, так і внутрішнім: робота за межами нормальної тривалості робочого часу з ініціативи працівника також вважається роботою за сумісництвом.

Виникає логічне запитання: які розходження суміщення і внутрішнього сумісництва? Так, внутрішнім сумісництвом є робота за межами нормальної тривалості

робочого часу, якщо вона виконується з ініціативи працівника. За заявою працівника роботодавець має право дозволити йому роботу з іншого трудового договору в цій же організації по іншій професії, спеціальності або посаді за межами нормальної тривалості робочого часу в порядку внутрішнього сумісництва. Суміщення також припускає виконання роботи з іншої професії (посади). Тут варто зауважити, що оскільки робітником привласнюється професія, а керівники, фахівці і службовці займають визначені посади, у відношенні робітників мова йде про суміщення професій, у відношенні інших категорій працівників – про суміщення посад, якщо воно здійснюється в межах однієї і тієї ж категорії.

Відмінність між сумісництвом і суміщенням полягає в тому, що при першій формі організації праці додаткова робота здійснюється за межами нормальної тривалості робочого часу, а при другій формі (суміщення) додаткова робота здійснюється в рамках нормальної тривалості робочого дня (робочої зміни). Це може бути як додаткова робота з іншої професії (посади), так і виконання обов'язку тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи. При цьому під виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи варто розуміти заміну працівника, відсутнього в зв'язку з хворобою, відпусткою, відрадженням і з інших причин, коли відповідно до діючого законодавства за ним зберігається робоче місце, посада.

Таким чином, законодавство про працю надає громадянам право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах (ч. 2 ст. 21 КЗпП України). Зайняття працівником, крім основної, іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи називається сумісництвом. Для роботи за сумісництвом потрібні лише бажання і згода працівника. Згода власника або уповноваженого ним органу, а також профспілкового комітету за основним місцем роботи не вимагається. Керівники підприємств разом з профспілковими

комітетами можуть запроваджувати обмеження на сумісництво лише щодо працівників окремих професій і посад з особливими умовами та режимом праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, які позначаються на стані здоров'я працівників або безпеці виробництва. Разом з тим, нормативними актами уведені обмеження для деяких категорій працівників. Так, встановлені обмеження працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної та творчої діяльності) керівникам державних підприємств, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів державних підприємств (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їх заступникам. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли вісімнадцяти років, та вагітних жінок. Не допускається також одночасно зайняття двох керівних посад [4].

Для застосування суміщення професій обмежень не встановлено. Необхідно лише одержати згоду працівника, що може бути обумовлено як при прийнятті на роботу, так і під час роботи. Таким чином, при сумісництві працівник укладає два або більше трудових договорів: за основною і суміщеною роботою. В разі суміщення професій укладається один трудовий договір. Крім того, робота за сумісництвом виконується працівником понад нормальну тривалість робочого часу, у вільний від основної роботи час. При суміщенні професій (посад) робота виконується в межах нормальної тривалості робочого часу.

Щодо працівників Служби безпеки України, то, аналізуючи питання стосовно суміщення та сумісництва посад даної категорії працівників, спостерігається колізія та недосконалість нормативної бази в Україні. Дійсно, регулювання питання щодо специфіки суміщення та сумісництва посад в органах СБ України досить нечітке, не існує певного нормативного акта, яким би регулювались ці специфічні форми організації праці співробітниками Служби Безпеки України.

Проводячи дослідження чинних нормативно-правових актів в зазначеній сфері, а саме Наказ № 43 від 28.06.93 року «Про затвердження положення про умови робо-

ти за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [4], Постанову Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1996 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [3], Постанову Ради міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 04 грудня 1981 року № 1145 [5], Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07 квітня 2011 року № 3206-VI [6], Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII [7], можна зробити висновок, що суміщення та сумісництво це скоріш за все являються винятковими формами організації праці серед співробітників СБ України.

Законодавство встановлює ряд обмежень для укладення трудового договору з сумісниками. Так, Законом України «Про державну службу» забороняється державним службовцям займатися підприємницькою діяльністю, крім випадків, передбачених чинним законодавством, або бути повіреним третіх осіб у справах державного органу, де він працює, а також виконувати роботу на умовах сумісництва (крім наукової, викладацької, творчої діяльності, а також медичної практики). Крім того, постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 передбачено, що не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

З іншого боку, статус службовця СБ України регулюється Законами України «Про Службу безпеки України» [8], «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [9] тощо. Ці нормативно-правові акти в деяких своїх положеннях не тільки не доповнюють один одного, а подекуди навіть мають розходження. В даному випадку мова йде про регулювання питання щодо суміщення та сумісництва посад в органах СБ України. Якщо згідно Закону України «Про держав-

ну службу» сумісництво як форма організації праці категорично заборонено для державних службовців, то питання щодо легальності сумісництва для працівників СБ України регламентовано Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». Так, відповідно до ст. 1 зазначеного Закону під корупцією розуміється використання особою, зазначеною в частині першій ст. 4 цього Закону, наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній в частині першій ст. 4 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей. При цьому згідно ч. 1 ст. 7 Закону особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 4 цього Закону, забороняється:

1) займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

2) входити до складу органу управління чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді товариства (спостережній раді), ревізійній комісії господарського товариства), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України [6].

Щодо суміщення посад в органах СБ України, то воно може регулюватися як трудовим договором, так і наказами старшого начальника. При цьому за суміщення посад в органах СБ України повинна здійснюватися доплата згідно КЗпП. Також при суміщенні деяких посад враховуються особиста характеристика працівника, що суміщає у

відповідності до посади, що суміщається, військове звання працівника, що суміщає. При службовій необхідності може бути змінений час, що передбачений законодавством, при суміщенні посад (не більше 4 годин на день). Також всі роботи, що закріплені в «Переліку робіт, які не є сумісництвом», можуть виконуватися співробітниками СБ України на законних підставах, якщо це не заважає виконувати свої обов'язки на посаді, що займає співробітник в СБ України.

Ще одна специфіка суміщення і сумісництва в СБ України полягає в тому, що воно може здійснюватися під час виконання завдання певного ступеню важливості, під час якого співробітник СБ України, конспіруючись може працювати на іншій роботі за новим трудовим договором, тобто виконувати легальне сумісництво, виконуючи цим самим певне завдання.

Така неоднозначність у трактуванні питання щодо суміщення та сумісництва посад в СБ України у нашому законодавстві викликає необхідність систематизації і виданні окремого нормативно-правового акту, який би однозначно регулював ці важливі моменти. На даний момент, проаналізувавши всі нормативно-правові акти, що якимось чином стосуються питання щодо суміщення і сумісництва посад в органах СБ України, можна зробити висновок, що ці форми організації праці в СБ України застосовуються як виняткові і це пов'язано з виконанням специфічних суспільних та державно важливих функцій цим правоохоронним органам спеціального призначення.

### Література

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 // [Електронний

**АНОТАЦІЯ**

*В статті на основі норм чинного законодавства проведено співвідношення суміщення та сумісництва професій (посад), визначено особливості суміщення та сумісництва професій (посад) в органах СБ України.*

**SUMMARY**

*The article is based on current legislation conducted ratio combining and combining trades (positions), the features of overlapping and combining trades (positions) in the organs of Security Service of Ukraine.*

ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>

4. 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 28.06.1993 № 43 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>

5. Про порядок і умови суміщення професій (посад): Постанова Ради міністрів СРСР від 04 грудня 1981 року № 1145 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v1145400-81>

6. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

7. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

8. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 № 2229-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 382.

9. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.