

# ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.22:331.106

**Б. М. Гамалюк**

Львівський державний університет внутрішніх справ,  
канд. наук з державного управління,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін

## ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІ ЗА СУМІСНИЦТВОМ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

© Гамалюк Б. М., 2015

Розглядаються питання, пов'язані із використанням сумісництва. Проводиться аналіз теоретичних засад та проблем практичного застосування сумісництва в Україні як правової форми організації праці. Досліджується сучасний стан нормативно-правового забезпечення та мета сумісництва в умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** сумісництво, трудова функція, правове регулювання, нормативно-правове забезпечення, трудовий договір.

**Б. М. Гамалюк**

## ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Рассматриваются вопросы, связанные с использованием совместительства. Проводится анализ теоретических основ и проблем практического применения совместительства в Украине как правовой формы организации труда. Исследуется современное состояние нормативно-правового обеспечения и цель совместительства в условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** совместительство, трудовая функция, правовое регулирование, нормативно-правовое обеспечение, трудовой договор.

**В. М. Hamaliuk**

## PECULIARITIES OF PART-TIME WORK: LEGAL ASPECT

The article deals with the issues of part-time work. The analysis of the theoretical principles and problems of practical application of part-time work in Ukraine as a legal form of work organization is carried out. The current state of the legal provision and the purpose of part-time work under the conditions of market economy are investigated.

**Key words:** part-time work, work function, legal regulation, normative and legal guarantee, labor contract.

**Постановка проблеми.** В умовах низької заробітної плати на ринку праці, з метою досягнення необхідного соціального та економічного рівня, реалізації трудового потенціалу, самореалізації в іншій професії багато громадян намагаються одночасно з основною діяльністю

виконувати трудові функції на додаткових роботах. Такі відносини вже стали звичайним явищем і тому потребують чіткого правового регулювання держави. Сьогодні на порядку денному проблема адаптації чинного трудового законодавства до процесів, які відбуваються у суспільстві, забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Чинна нормативно-правова база у сфері регулювання сумісництва здебільшого сформована без врахування ринкових реформ в українській економіці та дублює нормативні акти “радянської” епохи. У зв'язку з цим чимало питань, які ставить перед нами життя, залишаються без відповіді, що є реальною перешкодою реалізації права громадян на працю [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у дослідження цієї проблеми, зокрема сумісництва як форми реалізації права на працю, зробили: Н. В. Веренич, А. І. Мотрич, М. В. Молодцов, В. Ф. Погорілко, М. В. Панченко, О. І. Радченко, А. О. Селиванов, Ю. М. Тодика, О. Ю. Фрицький, В. М. Шаповал та ін. Однак їхні напрацювання потребують подальшого розвитку правової теорії та адаптування їх до вимог часу та проблем сучасності.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на основі новітніх досягнень трудового права як науки і практики провести комплексне дослідження сутності засад праці за сумісництвом, визначити особливості та її основні критерії.

**Виклад основного матеріалу.** Реалізація права на працю передбачає можливість працівника працювати як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. Зокрема, ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України передбачено, що 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 [2, с. 72]. Визначаючи поняття “сумісництва”, слід звернутися до п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 3 квітня 1993 р. № 245, а саме: “сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час” [3]. Роботу за сумісництвом працівник може виконувати або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).

Серед нормативно-правових актів України, які регулюють трудову діяльність працівників за сумісництвом, слід назвати: Кодекс законів про працю України, Постанову Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 3 квітня 1993 р. № 245, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затверджене спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43, Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, Закон України “Про засади запобігання і протидії корупції”, Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР тощо.

В економічній літературі реалізація працівниками права на працю шляхом сумісництва отримала назву “вторинна занятість працівників”. Генезис правового регулювання роботи за сумісництвом в Україні охоплює значний період. Так, одними із перших комплексних нормативних актів, які здійснювали регулювання інституту сумісництва, були Постанова Ради Міністрів СРСР від 22 вересня 1988 р. № 1111 “Про роботу за сумісництвом” та Постанова Ради Міністрів Української РСР від 29 вересня 1988 р. № 433-р.; до кодифікованого акту в сфері праці, норми, які регулюють працю за сумісництвом, були внесені у 1991 р. згідно з Законом Української РСР “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки” № 871-ХІІ від 20 березня 1991 р. Однак зі зміною систем державного регулювання господарської діяльності, перетворенням організаційно-правових форм суб'єктів, які використовують найману працю, зміною їх права власності, що відбулося в зв'язку із переходом

України до ринкової економіки, та розвитком нових технологій – законодавство України із застосування норм сумісництва не розвивалось та надалі відображає відносини, які були сформовані в минулому столітті в адміністративно-командній системі економіки із домінуванням державної форми власності суб'єктів господарювання. Чинне правове поле характеризується неоднаковим регулюванням сумісництва на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності, наявністю атавістичних норм радянських часів, в зв'язку з чим виникає неоднозначність у трактуванні норм, необхідність систематизації цих норм та прийняття окремого нормативного акта, про що неодноразово говорили науковці [4; 5].

Сумісництво працівників державних підприємств, установ і організацій регулюється Постановою Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. Стосовно працівників недержавного сектору економіки на загальнодержавному нормативному рівні спеціалізованого комплексного цілісного акта немає. Сумісництво таких працівників, відповідно до вимог ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України, регулюється на локальному нормативному рівні шляхом передбачення відповідних норм у колективних договорах, угодах, положеннях тощо. Слід зазначити і те, що є доволі велика кількість підприємств, які в своїх локальних актах не передбачають норм, що регулюють сумісництво.

Здебільшого базові засади сумісництва в локальних актах приватного та комунального секторів застосовуються за аналогією із державним сектором економіки. Але зауважимо, що деякі аспекти державного регулювання сумісництва не можна вважати досконалим прикладом для наслідування. Аналіз останніх досліджень щодо реалізації права працівника на сумісництво дозволив визначити основні напрями цієї проблематики.

#### **1. Вимоги до кадрової документації під час оформлення працівника за сумісництвом.**

Обов'язковою умовою належного забезпечення права громадянина на працю є правильне оформлення кадрової документації на підприємстві, в установі, організації, що надає можливість створення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця.

У штатному розписі підприємства, установи, організації обов'язково має бути передбачена посада працівника, який є сумісником із зазначенням величини ставки (окладу).

Під час прийняття сумісника на роботу здійснюється оформлення майже всього переліку кадрової документації, як і на основного працівника. В заяві про прийняття на роботу працівник додатково вказує характер роботи “за сумісництвом”.

Наказ або розпорядження про прийняття на роботу сумісника оформляється згідно із загальними правилами. В наказі (розпорядженні) додатково вказується, що працівника прийнято за сумісництвом, та розмір його ставки (окладу). Трудовий договір із сумісником згідно зі ст. 23 Кодексу законів про працю України [7] може бути укладений на невизначений термін (безстроково), на певний строк, на час виконання певної роботи.

На працівника, якого приймають за сумісництвом, формується окрема особова справа, незалежно від того, чи це внутрішнє, чи зовнішнє сумісництво. Заводиться особиста картка працівника, яка заповнюється згідно із загальними правилами, де вказується характер роботи “за сумісництвом”. На сумісників, тимчасових працівників, а також жінок, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною, особові картки комплектуються окремо.

Під час оформлення зовнішнього сумісництва працівник повинен пред'явити паспорт, копія якого додається до особової справи.

Для перерахування страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування роботодавець може попросити у сумісника страхове свідоцтво державного пенсійного страхування, а також реєстраційний номер облікової картки платника податків, який зазначається у відповідній довідці.

Коли оформляють сумісника на посаду, щодо якої є кваліфікаційні вимоги, то такий працівник повинен пред'явити: стосовно освіти – диплом або інший документ про набуту освіти або професійну підготовку; стосовно стажу роботи – копію трудової книжки, засвідчену за основним місцем роботи; стосовно стану здоров'я – довідку встановленої форми із медичної установи.

Вимога про надання копії трудової книжки, засвідченої за основним місцем роботи, інколи застосовується на окремих підприємствах, установах, організаціях загалом до всіх працівників-сумісників для підтвердження наявності основного місця роботи. Відповідно до ч. 4 п. 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [8] передбачено, що трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи. Згідно з п. 2.14 зазначеної Інструкції, запис відомостей про роботу за сумісництвом проводиться за бажанням працівника.

Умови укладання письмового трудового договору та його зміст із сумісником не відрізняється від трудового договору основного працівника, крім відмітки про характер роботи “за сумісництвом”.

У разі внутрішнього сумісництва – наказ, особова справа, трудовий договір та інші документи є обов’язковими під час оформлення кадрової документації.

Отримання дозволу з основного місця роботи для оформлення сумісництва чинним законодавством не передбачено і не потрібне.

Відповідно до Законом України “Про охорону праці” перед початком виконання своїх трудових функцій і в процесі роботи сумісники, поряд із основними працівниками, повинні проходити інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій, про що оформляється відповідна документація.

Звільнення сумісника здійснюється на загальних підставах, передбачених для працівників, що працюють за основним місцем роботи відповідно до норм Кодексу законів про працю України та на підставі п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Згідно із зазначеним пунктом передбачено додаткові підстави звільнення сумісників, а саме: звільнення 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. Згідно зі ст. 43-1 Кодексу законів про працю України таке звільнення здійснюється без попередньої згоди профспілкового органу.

Під час звільнення сумісника роботодавець має дотримуватись процедури звільнення та прав працівника. Не можна звільняти сумісника, який перебуває на лікарняному або у відпустці (тим більше у передпологовій і післяпологовій відпустці, у відпустці для догляду за дитиною тощо), та як сумісник користується такими самими правами і гарантіями, як і основний працівник. У випадку звільнення працівника з ініціативи роботодавця останній зобов’язаний надати працівникові копію наказу.

**2. Обмеження сумісництва.** Відповідно до ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України для працівників можуть вводиться обмеження на сумісництво законодавством і колективним договором. Також такі обмеження можуть бути передбачені в трудовому договорі працівника. У випадку порушення працівником умов обмеження сумісництва до нього може застосовуватись дисциплінарна, а в окремих випадках адміністративна відповідальність.

На загальнодержавному нормативному рівні обмеження сумісництва стосуються здебільшого працівників державних і муніципальних підприємств, установ і організацій, які є посадовими особами, або осіб, що мають особливий правовий статус, та працівників, задіяних на особливих роботах. Так, статтею 7 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” для посадових осіб, визначених у п. 1 ч. 1 ст. 4 зазначеного Закону, тобто для осіб, які виконують функції держави або місцевого самоврядування, встановлюються обмеження щодо сумісництва (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту). У випадку порушення вказаними особами встановлених Законом України “Про засади запобігання і протидії корупції” обмежень щодо сумісництва такі особи притягуються до адміністративної відповідальності згідно із ч. 1 ст. 172-4 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Обмеження роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій передбачене і низкою інших нормативних актів, серед яких можна назвати: Постанову Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств,

установ і організацій” стосовно керівників державних підприємств, установ, організацій, їхніх заступників, керівників структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій та їхніх заступників; Закон України “Про прокуратуру” стосовно службовців органів прокуратури; Закон України “Про державну службу” стосовно державних службовців тощо.

На умовах сумісництва не можуть працювати особи, молодші за 18 років; не можна поєднувати важку, шкідливу і небезпечну роботу, якщо основна робота пов’язана з такими ж умовами.

Важливо звернути увагу на обмеження сумісництва за тривалістю робочого часу. Це обмеження здебільшого стосується також працівників державного сектору. Постановою Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” (пункт 2) передбачено, 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. Отже, сумісник може працювати на підприємстві, в установі, організації державного сектору економіки не більше ніж на 0,5 ставки (окладу). На практиці, у разі виявлення порушення цього обмеження під час здійснення інспекторської перевірки (ревізії), актом рекомендується утримати із працівника відповідну суму заробітної плати або повернути відповідні кошти. Проте такий підхід нерідко з боку практиків і науковців зазнає нищівної критики, оскільки відбувається порушення прав працівника на винагороду, закріплених у ст. 43 Конституції України. Мінімальний розмір ставки чинним законодавством не передбачений і може становити навіть 0, 01 ставки.

Стосовно недержавного сектору економіки – то Пленум Верховного суду України в своїй постанові “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” № 13 від 24.12.1999 р. вказує, що визначені Кабінетом Міністрів України умови роботи за сумісництвом щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій [6]. Однак це питання, на нашу думку, може бути врегульовано на підприємстві недержавного сектору нормами колективного договору. На практиці інколи в приватних структурах сумісники працюють на цілу ставку. Здебільшого це особи, які здійснюють аналітично-розумову діяльність (консультанти, бухгалтери, юристи тощо). Проте такий підхід серед багатьох експертів та науковців викликає доволі жваву дискусію, оскільки головною особливістю сумісництва є здійснення його поза робочим часом основної роботи. Підприємство, установа, організація зобов’язані вести облік часу кожного працівника за усіма місяцями роботи, тому приймати сумісника на роботу доцільніше із меншою нормою робочого часу, ніж ставка, а за потреби слід переглядати не величину ставки, а розмір заробітної плати. Але слід чітко розрізняти сумісництво і суміщення. Відповідно до ст. 105 Кодексу законів про працю України, суміщення – це виконання на тому ж підприємстві разом із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або обов’язків відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи.

Отже, в Україні обмеження правового статусу працівника тієї самої професії на тій самій посаді в частині здійснення роботи за сумісництвом на підприємствах державної та приватної форм власності може бути різним.

**3. Оплата праці.** Відповідно до ч. 1 ст.19 Закону України “Про оплату праці” та ч. 1 ст. 102-1 Кодексу законів про працю України передбачено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Сумісник, як і працівник за основним місцем роботи, має право на відповідну оплату займаної посади (професії) за сумісництвом, зокрема: надбавки, доплати, матеріальна допомога, якщо їх передбачено умовами оплати праці за цією посадою (професією) для працівників. Оплата праці сумісника здійснюється на підставі документів первинного бухгалтерського обліку. За погодинною оплатою праці виплата заробітної плати здійснюється на підставі таблицю обліку використання робочого часу; за відрядною системою – оплата здійснюється на підставі первинних документів щодо обліку виробництва. Також можуть встановлюватися й інші правові підстави для виплат. Так, сумісникам із погодинною оплатою праці нормативних завдань оплата праці

здійснюється на підставі технічно обґрунтованих норм оплати із розрахунку кінцевого результату за фактично виконаний обсяг робіт.

Відповідно до ст. 31 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, текст якого прийнятий згідно із Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” від 28.12.2014 № 77-VIII [9], сумісники підлягають обов’язковому державному соціальному страхуванню, і як застраховані особи мають право на допомогу у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною). Підставою для призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом – копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи.

**4. Надання відпусток.** Згідно зі змістом ст. 2 Закону України “Про відпустки” [10], сумісник, як особа, що перебуває у трудових відносинах, має право на відпустку. Щорічна основна відпустка надається суміснику на загальних умовах, передбачених Законом України “Про відпустки”, і не може бути меншою за відпрацьований рік, ніж 24 календарні дні. Відповідно до п. 6 ст. 10 зазначеного Закону щорічна відпустка повної тривалості надається працівнику одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. При цьому сумісникам може надаватися відпустка без збереження заробітної плати – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (п. 14 ст. 25 Закону України “Про відпустки”).

У випадку звільнення сумісників з роботи їм потрібно нарахувати та виплатити компенсацію за невикористану відпустку, якщо вони її не використали, а якщо звільняються керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, – грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

Сумісники, що навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах, на час сесії мають право на оплачувані додаткові навчальні відпустки згідно із ст. 15 Закону України “Про відпустки” та ст. 216 Кодексу законів про працю України.

Винятком із загального правила є надання творчої відпустки. Творча відпустка надається працівникові для закінчення дисертації, для написання підручника або іншої наукової праці відповідно до Постанови КМУ від 19.01.1998 р. № 45 “Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток” за основним місцем роботи.

**Висновки.** Отже, за роки незалежності України в трудовому законодавстві вже сформована система норм, яка регулює відносини праці працівників на умовах сумісництва. Разом з тим, є проблема адаптації чинного трудового законодавства до сучасних процесів, які відбуваються у суспільстві, забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Так, чинне правове поле характеризується неоднаковим регулюванням сумісництва на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності, наявністю атавістичних норм радянських часів, в зв’язку з чим виникає неоднозначність у трактуванні норм. Тому сьогодні варто звернути увагу на такі основні аспекти правового регулювання трудових відносин, як систематизація норм та прийняття окремого нормативного акта, який відповідав би сучасним гарантіям реалізації права на працю в Україні шляхом укладання трудового договору за сумісництвом.

Це питання частково вирішує запропонований проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., внесений народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим [11]. Регулювання відносин сумісництва у запропонованому проекті Трудового кодексу України здійснюється декількома статтями, а саме: ч. 2 ст. 32 передбачає право працівника на укладання трудового договору за сумісництвом; ч. 2 ст. 51 – вимоги до заяви під час прийняття на роботу – робота за сумісництвом вказується у заяві; ст. 45 – визначення сумісництва, право працівника укладати декілька трудових договорів про роботу за сумісництвом, право на внутрішнє сумісництво, загальні обмеження щодо здійснення сумісництва, припинення трудових відносин із

сумісником; п. 9 ст. 180 – право сумісників на щорічну основну відпустку одночасно з відпусткою за основним місцем роботи; п. 15 ст. 198 – право працівника на відпустку без збереження заробітної плати на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи; ст. 228 – оплату праці за сумісництвом; ч. 6 ст. 296 забороняє прийняття на роботу за сумісництвом неповнолітніх.

1. Веренич Н. В. *Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад)* [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення ; Національний університет внутрішніх справ. – Харків : [б. в.], 2003. – 19 с. 2. Гамалюк Б. М. *Трудове право* [Текст] : конспект лекцій для студентів усіх форм навчання. – Івано-Франківськ : ІМЕ “Галицька Академія”, 2004 – 344 с. 3. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF> 4. Джулай Г. Г. *Правове регулювання праці за сумісництвом* / Г. Г. Джулай // Гуманіт. вісн. НУК. – Миколаїв : НУК, 2011. – Вип. 4. – С. 63–68. 5. Панченко М. В. *Особливості суміщення та сумісництва професій (посад) в органах СБ України* / М. В. Панченко // Європейські перспективи. – 2012. – № 3(3). – С. 132–136. – Режим доступу: [http://nbiv.gov.ua/j-pdf/evpe\\_2012\\_3\(3\)\\_26.pdf](http://nbiv.gov.ua/j-pdf/evpe_2012_3(3)_26.pdf). 6. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова пленуму Верховного Суду України № 13 від 24.12.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99> 7. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> 8. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Мінпраці, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту населення України № 58 від 17.08.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> 9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України № 77-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77-19> 10. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. 11. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)