

підстав для призупинення дії трудового договору з позивачкою і законності наказу № 297-к від 01.11.2022 року. У свою чергу було задоволено апеляційну скаргу позивачки та визнано незаконним і скасовано наказ Комунального закладу охорони здоров'я «Харківський обласний медичний фаховий коледж» Харківської обласної ради № 297-к від 01.11.2022 року «Про зупинення дії трудового договору» щодо керівника гуртка (секції) ОСОБА\_1, поновлено з 01.11.2022 року дію трудового договору керівника гуртка (секції) ОСОБА\_1 за місцем роботи - Комунального закладу охорони здоров'я «Харківський обласний медичний фаховий коледж» Харківської обласної ради [3].

Переведення працівників на дистанційну роботу має багато переваг як для роботодавців, так і для працівників. Однак важливо правильно організувати дистанційну роботу, щоб уникнути трудових спорів. Роботодавцям рекомендується розробити та затвердити правила дистанційної роботи, а також вжити всіх необхідних заходів, щоб забезпечити права та інтереси працівників.

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Наказ від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» URL: (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>).
3. Постанова Хмельницького апеляційного суду від 24 серп. 2023 року у справі № 686/204/23 (судове провадження № 22-ц/4820/1345/23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113047856>.

УДК 347.63(043.2)

**Молдован К.В.**, здобувач вищої освіти  
першого (бакалаврського) рівня,  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,  
м. Чернівці, Україна  
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

### **СПІВВІДНОШЕННЯ СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД) ЯК ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

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].

Згідно з ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) 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 передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін [2].

Поняття «сумісництво» та «суміщення» завжди викликали інтерес серед науковців. На жаль, ці два терміни часто плутають, хоча вони і містять спільні ознаки, проте несуть різне змістове навантаження. Для чіткого розмежування вказаних дефініцій, їхні особливості певним чином мають нормативне закріплення.

Правове регулювання суміщення професій (посад) здійснюється Постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 р. № 1145 та Інструкцією про порядок та умови суміщення професій (посад), затверджена постановою Держкомпраці СРСР, Мінфіну СРСР та ВЦРПС від 14.05.1982 р. № 53-ВЛ, які в частині пунктів, що містять загальні норми та принципи суміщення професій продовжують діяти відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545-XII.

Частина перша статті 105 КЗпП України передбачає суміщення професій (посад), тобто можливість виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою), або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи [2].

Суміщення – один зі способів залучення вже працевлаштованого працівника до виконання обов'язків за іншою (відмінною від обійманої) вакантною посадою в межах раніше укладеного трудового договору. Робота здійснюється на тому самому підприємстві в основний робочий час у той самий проміжок робочого часу, що відведений для основної роботи за рахунок збільшення інтенсивності праці та обсягу виконуваної роботи при незмінній тривалості робочого часу, як правило, в межах тієї ж категорії персоналу, до якої відноситься даний працівник.

Окремий трудовий договір з працівником не укладається, лише видається наказ про допущення працівника до роботи за суміщенням та встановлюється доплата до основної заробітної плати [4]. Розміри доплат за суміщення професій (посад), або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника відповідно до частини другої статті 105 КЗпП України встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Суміщення професій (посад) ст. 32 КЗпП віднесено до зміни істотних умов праці, а отже, при покладенні таких обов'язків роботодавцю потрібно попередити про це працівника не пізніше, ніж за 2 місяці, та отримати письмову згоду про те, що він не заперечує почати виконувати відповідні функції [2]. Робота за суміщенням у табелі обліку використання

робочого часу не відображається. Запис про роботу за суміщенням, до трудової книжки працівника, не вноситься. Оскільки суміщення передбачає виконання працівником додаткової роботи в рамках одного трудового договору, то право на відпустку належить працівнику лише за його основною посадою [4].

Відповідно до статті 102-1 КЗпП України сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу [2]. З визначення сумісництва випливає, що це робота поза межами основного робочого часу, а також те, що виконання роботи за сумісництвом здійснюється тільки на підставі укладання окремого трудового договору чи контракту. Робота за сумісництвом регулюється зокрема КЗпП, Законом України «Про оплату праці» від 24.04.1995 р., Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р.

Розрізняють сумісництво внутрішнє – за основним місцем роботи і зовнішнє – на іншому підприємстві, установі, організації [4]. Відповідно до п. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 № 58 на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуть тільки за місцем основної роботи. Втім, згідно з п. 2.14 Інструкції № 58 запис відомостей про роботу за сумісництвом роблять за бажанням працівника [3].

Передумовою як для суміщення професій (посад), так і для сумісництва є наявність у штатному розписі вакантної посади. Без наявності вакансії неможливе здійснення суміщення або сумісництва [4].

Підсумовуючи вищезазначене, ми можемо зауважити, що при суміщенні додаткова робота здійснюється на тому ж підприємстві, установі чи організації, оскільки при сумісництві допускається робота на іншому підприємстві, в іншій установі чи організації; при сумісництві інша робота оплачується окремо, а при суміщенні проводиться лише доплата до заробітної плати за основним місцем праці за суміщення професій (посад); сумісництво, на відміну від суміщення, можливе лише у вільний від основної роботи час.

#### *Література*

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254> (дата звернення: 20.04.2024).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.04.2024).
3. Наказ Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29.07.1993 р.

№ 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення: 21.04.2024).

4. Сумісництво  $\neq$  суміщення, або Дві великі різниці: веб-сайт. URL: <https://ibuhgalter.net/material/98/1894> (дата звернення: 20.04.2024).

UDC 347.63(043.2)

**Pavroz D.**, applicant  
for the first (bachelor's) level of higher education,  
National Aviation University, Kyiv, Ukraine  
Scientific advisor: Filinovych V.V., PhD in Law, associate professor

### **LEGAL REGULATION OF THE PROVISION OF MEDICAL CARE DURING MARTIAL LAW**

The start of total war by the Russian Federation in Ukraine and the introduction of the legal regime of martial law affected all spheres of Ukrainian society. The medical sphere, as a system of social relations that emerged around the unique resource of human health, was one of the first ways to ensure the organization of all management processes and resources that could adequately respond to all the unforeseen risks that arose in connection with the war events. This is why the task of introducing an appropriate legal system in the field of health care proved to be so important.

The legal regulation on the provision of specialized and multispecialized medical care to military personnel under martial law was adopted by the Order of the Ministry of Defense of Ukraine (MND) and the Ministry of Health of Ukraine (MoH) dated November 2, 2018 No. 49/180 “On determining the mechanism for providing secondary (specialized) and tertiary (multispecialized) medical care to military personnel participating in participation in counter-terrorist operations, ensuring national security and defense, repelling the armed aggression of the Russian Federation and implementing measures to repel and deter the armed aggression of the Russian Federation” (hereinafter - Joint Order).

Accordingly, medical institutions providing secondary (specialized) and tertiary (highly specialized) medical care to military personnel and state bodies of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine (NAMS) are approved by the Constitution of Ukraine, the laws of Ukraine, the Law of Ukraine on the Regulation of Medical Issues (approved by the Joint Order [1]), Secondary (Specialized) and Tertiary (Highly Specialized) (Joint Order [1]), which guides their activities in medical facilities providing secondary (specialized) and tertiary (highly specialized) medical care to servicemen.

The main tasks of medical facilities providing secondary (specialized) and tertiary (highly specialized) medical care to servicemen and state bodies of the