

Сьогодні у матеріалі під рубрикою [#ЗАПИТАННЯ\\_ВІДПОВІДІ](#) розглядаємо, чи може керівник комунального підприємства працювати за сумісництвом?

Статтею 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

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.

З введенням в Україні воєнного стану було внесено суттєві зміни до чинного законодавства в частині роботи за сумісництвом, зокрема Постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1306 визначено, що втратила чинність постанова від 3 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі - Постанова № 245), а розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1047-р скасований наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі - Положення № 43).

Оскільки зазначеними нормативно-правовими актами були встановлені обмеження стосовно тривалості роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, підстави припинення трудового договору зі сумісниками, а також обмеження роботи кола осіб за сумісництвом, то скасування зазначених документів знімає ці обмеження.

Слід зазначити, що Постанова КМУ № 245 і Положення № 43 поширювалися не тільки на державні, а й на комунальні підприємства, установи, організації (листи Мінпраці від 16.09.2010 № 294/13/116-10, Мінсоцполітики від 08.09.2011 № 731/13/84-11).

Отже, на сьогодні немає загального обмеження на сумісництво для керівників та усіх інших працівників державних і комунальних підприємств, установ, організацій.

Разом з цим, при укладенні трудового договору про сумісництво необхідно враховувати норму статті 21 КЗпП України згідно якої, 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.

Таким чином, обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть передбачатися колективним договором або угодою сторін за укладеним трудовим договором. З наведеного вбачається, що в колективному договорі можуть бути норми, які або регулюють прийняття на роботу за сумісництвом, або встановлюють обмеження роботи працівників за сумісництвом.

Окрім цього, слід враховувати приписи Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII, який зобов'язує застосовувати обмеження щодо роботи за сумісництвом до окремих категорій працівників та визначає умови коли такі обмеження застосовуються.