

Максим БАДАК

юрисконсульт

викладач

(Дніпровський транспортно-економічний фаховий коледж, м. Дніпро)

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУМІСНИЦТВА У СФЕРІ ОСВІТИ

В Основному Законі нашої держави визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Особливості застосування та реалізації цього права визначається у нормах трудового законодавства, зокрема Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України).

Як зазначає Конституцій Суд України у своєму рішенні від 09.07.1998 №12-рп/98, шляхом укладення трудового договору з роботодавцями громадяни реалізують своє конституційне право на працю. Причому, кожна особа має право вільного вибору місця роботи та професії, в тому числі і укладаючи декілька трудових договорів. Для регулювання цієї ситуації у трудовому праві визначається інститут сумісництва.

Поняття сумісництва на законодавчому рівні вперше було закріплено у липні 2022 року (відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» яким було внесено зміни до КЗпП України).

Відповідно до ст. 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.

У свою чергу, відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України 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.

Ця норма є важливою у сфері регулювання трудових відносин, адже на законодавчому рівні вперше визначає правові аспекти сумісництва. Зокрема, держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України вільний вибір виду діяльності. Проте, у випадку, якщо особа бажає укласти два і більше трудових договори, тобто працювати за сумісництвом, то можуть бути обмеження, які запроваджуються законодавством, колективним договором або угодою сторін. Тим самим, підвищується роль локального регулювання трудових відносин у цій сфері.

В свою чергу, на виконання цієї норм було скасовано Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 та Постанову Кабінету Міністрів України від 03.04. 1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», які встановлювали обмеження стосовно сумісництва, зокрема щодо тривалості роботи, звільнення працівників-сумісників тощо, а також перелік робіт, що не є сумісництвом (далі – Перелік).

У зв'язку із скасуванням вищевказаного Переліку, виникло багато запитань стосовно регулювання питання сумісництва у сфері освіти, зокрема при здійсненні педагогічної діяльності (адже педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів, робота інших працівників до 240 годин на рік не вважалась сумісництвом).

Після скасування цих нормативно-правових актів, Міністерство освіти і науки України як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки надав роз'яснення по регулювання педагогічної роботи та сумісництва.

Відповідно до пункту 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 (далі – Інструкція № 102), керівним працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку). Також іншим працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але в середньому не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку).

Виконання викладацької чи гурткової роботи, в межах визначених пунктом 91 Інструкції № 102, дозволено керівним та іншим працівникам закладів освіти у цьому ж закладі освіти в межах свого робочого часу за основною посадою, тому така викладацька чи гурткова робота не є сумісництвом.

В свою чергу, така робота також і не є суміщенням, адже названим працівникам за норму годин, визначену в цьому пункті 91 Інструкції, оплата проводиться понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією), а при суміщенні професій провадиться доплата (ст. 105 КЗпП України).

Проте, якщо особа не є працівником відповідного закладу освіти, але займається у ньому викладацькою діяльністю (але не за основним місцем роботи), то така робота є сумісництвом та повинна виконуватися у вільний

від основної роботи час за окремим трудовим договором.

Тому, враховуючи все вищевикладене, виникає правове явище, при якому працівник виконує дві оплачуваних роботи (керівна чи інша посада у закладі освіти та викладацька діяльність, яка оплачується окремо), проте виконання цієї роботи здійснюється в межах робочого часу основної роботи. При цьому, окремого трудового договору на виконання викладацької роботи такі працівники не укладають, а виконують педагогічне навантаження відповідно до затвердженої тарифікації на відповідний навчальний рік.

Тобто, викладацькій діяльності керівних та інших працівників в одному закладі освіти притаманні як ознаки сумісництва (стосовно оплати) так і ознаки суміщення (стосовно робочого часу). Але до скасування Переліку ця робота визначалась як така, що не є сумісництвом та лише більш детально регулювалася саме Інструкцією № 102. На даний момент, це питання регулюється лише вищевказаною інструкцією та є невизначеним з точки зору правової термінології.

Для приведення у відповідність цієї ситуації, необхідно більш детально врегулювати це питання. Це може бути здійснено шляхом запровадження окремої правової дефініції, що буде визначати особливості педагогічної роботи керівних та інших працівників у своєму закладі освіти, тобто диференціювати цю діяльність від сумісництва та суміщення, що зумовлено специфікою виконання цієї роботи.

Отже, враховуючи вищевикладене, можна дійти до висновків, що специфічною діяльністю та окремим видом правового регулювання поряд із сумісництвом і суміщенням є здійснення викладацької роботи працівниками цього закладу освіти, що зумовлено специфікою цієї роботи та умов, в яких вона здійснюється.

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII станом на 13.12.2022.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX.

3. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : наказ Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

4. Про право працівників закладів освіти займатися викладацькою діяльністю в своєму закладі освіти : лист Міністерства освіти і науки України від 27.01.2023 № 1/1274-23.