

УДК 351.74/.76:331

А.П. Калініченко,  
кандидат юридичних наук,  
Л.В. Острівна

## ПИТАННЯ ДОДАТКОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

*У статті приділена увага різновидам додаткової зайнятості і з'ясовано можливості зайняття нею працівниками ОВС з метою самореалізації та отримання додаткового доходу.*

**Ключові слова:** додаткова зайнятість, сумісництво, суміщення посад (професій), праця.

*В статье уделено внимание разновидностям дополнительной занятости и рассмотрена возможность занятия ею сотрудниками ОВД с целью самореализации и получения дополнительного дохода.*

**Ключевые слова:** дополнительная занятость, совместительство, совмещение должностей (профессий), труд.

*An attention is paid to the kinds of an additional employment as well as the possibility of the occupation of it by the employees of the organs of internal affairs for the purpose of self-realization and acquisition of subsidiary income is considered.*

**Keywords:** additional employment, second employment, holding more than one office, work.

Реалізуючи своє право на працю, людина тим самим, свідомо чи через необачність, може розширити чи обмежити свої права, і хоча кожен є рівним та вільним у свої правах, вибір професії накладає власний відбиток у вигляді обов'язків, заборон та привілеїв тощо. Працівник міліції, вступивши на службу до органів внутрішніх справ, прийнявши Присягу на вірність Батьківщині та відданість народові України, одночасно зобов'язував себе виконувати ряд обов'язків та заборон, які обмежують його права, порівняно з іншими громадянами. Основним видом діяльності (місцем роботи) працівника міліції, яка може приносити дохід і, відповідно, бути оплачуваною, є служба в органах внутрішніх справ за певним напрямом роботи та виконанням посадових обов'язків. Служба в ОВС має, щонайменше, дві "підводні течії": перша – їй слід віддаватися повністю, тобто бути міліціонером 24 години на добу; і друга – вона є вузьконаправленою діяльністю.

Зайняття іншою, додатковою, діяльністю в рядах ОВС сприймається керівництвом у більшості випадків негативно. Така можливість або відразу відкидається, або ж дозволяється, але "як велика послуга". Втім, слід знати, що це – не можливість, а право особи – працівника ОВС, на забезпечення собі гідного життя, реалізації індивідуальних здібностей, підвищення кваліфікації. Тому така заборона чи "послуга" прямо порушує принципи гуманізму, рівноправ'я, справедливості, професійної освіти тощо. Отже, у цій статті зосередимо увагу на праві працівника міліції на додаткову зайнятість з метою самореалізації та отримання додаткового доходу.

Метою статті є дослідження питання додаткової зайнятості працівника ОВС.

Відповідно до норм трудового законодавства особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з

трудоим договором (контрактом) є працівником, який має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях [1]. Розглядаючи категорію “працівник ОВС”, слід зауважити, що це право поширюється й на них, тобто особа, яка є працівником, має право: 1) на додаткове працевлаштування (зайнятість) з метою: по-перше, реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці, по-друге, додаткового заробітку; 2) укласти трудовий договір з декількома підприємствах, в установах, організаціях, тобто двома і більше.

Із правової точки зору питання додаткової зайнятості вирішується через сумісництво та суміщення інших видів діяльності. Як влучно зазначає Н.В. Веренич у своєму дисертаційному дослідженні, сумісництво та суміщення професій (посад) мають неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяють поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяють подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створюють умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника [2, с. 3]. Отже, долучаючись до позиції автора, слід зауважити, що через додаткову зайнятість працівника ОВС можна забезпечити розвиток його професійних та інтелектуальних здібностей й уникнути вузької направленості в діяльності. Таким чином, додаткова зайнятість є вигідною у правоохоронній діяльності.

Питанням сумісництва та суміщення професій (посад) приділяли увагу вчені галузі трудового права, а саме: М.Г. Александров, Н.В. Веренич, Т.Г. Головань, Р.І. Кондратьєва, М.О. Міщук та інші. Проблемам правового регулювання праці працівників ОВС були присвячені наукові розробки В.С. Венедиктова, М.І. Іншина, К.Ю. Мельника, І.М. Шопіної тощо. Водночас питання додаткової зайнятості працівника ОВС залишається недостатньо вивченим та відображеним у наукових працях, хоча потребує особливого розгляду через особливу категорію працівників та їх зайнятість.

Діяльність особи за сумісництвом та суміщення професій (посад) регламентується різними нормативно-правовими документами: Кодексом законів про працю України, Законом України “Про оплату праці”, Законом України “Про відпустки” тощо. Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України, а саме постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, а також Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43.

Правову основу діяльності працівників ОВС становить Закон України “Про міліцію” та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю України, виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом є сумісництвом. У ч. 1 ст. 105 цього ж закону визначено, що 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 є суміщенням професій (посад) [1]. Таке саме визначення закріплене в Інструкції щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 № 1145 “Про порядок і умови суміщення професій (посад)”, яка зберігає чинність і дотепер. До того ж, згідно з визначенням, закріпленим у Інструкції, слід зробити висновок про те, що виконання додаткової роботи повинно здійснюватися: 1) за згодою працівника протягом установленого законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни); 2) це повинно бути економічно доцільним і не призводити до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення [3]. Отже, із зазначеного вище слід зробити низку висновків.

1. Працівник, тобто фізична особа, який реалізує своє право на працю, має право на додаткову оплачувану роботу.

2. Сумісництво як додаткова робота здійснюється: 1) на умовах трудового договору, 2) у вільний від основної роботи час, 3) працівник може додатково працювати як за основним місцем роботи, так і на іншому місці.

3. Суміщення професій (посад), як додаткова робота, здійснюється: 1) за основним місцем роботи; 2) поряд із основною роботою; 3) без звільнення від основної роботи; 4) за згодою працівника; 5) протягом установленого законодавством тривалості робочого дня; 5) на економічно доцільних засадах, тобто не призводити до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення.

Відповідно до ст. 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ для працівників ОВС встановлюється 41-годинний робочий тиждень. Слід відзначити, що в необхідних випадках вони несуть службу понад установлену норму тривалості робочого часу, а також у вихідні та святкові дні [4, ст. 21]. Відповідно до цього, по-перше, робочий час працівника міліції є понаднормовим (відповідно до норм КЗпП), по-друге, працівник ОВС може нести службу, тобто його робочий час може бути продовжений у будь-який час (як вечірній та ранковий, так і у вихідні та святкові дні), коли особа начебто має право “вільний від роботи час” розпланувати на власний розсуд. З огляду на зазначене вище, слід зробити висновок про те, що працюючи за сумісництвом, працівник ОВС може в будь-який час, свідомо, але не з власної ініціативи та волі порушити правила трудової дисципліни на іншій, додатковій, роботі, яка не є основною, але дозволена законодавством та на якій він працює за сумісництвом.

Сучасне законодавство, а саме: закони України “Про засади запобігання і протидії корупції”, “Про прокуратуру”, “Про судоустрій і статус суддів”, “Про статус народного депутата України”, “Про міліцію” та інші містять обмеження заняття додатковою оплачуваною працею для чітко визначеної категорії осіб.

У ст. 7 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” закріплюються обмеження до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. До такої категорії осіб віднесено і працівників ОВС. Зокрема, забороняється: займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, 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 (спостережній

радї), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією України або законами України [5]. Слід відзначити, що в Законі України “Про корупцію”, який втратив чинність у зв’язку із прийняттям нового закону, поняття “суміщення” не закріплювалося, існувало обмеження лише на сумісництво. Чинне антикорупційне законодавство оперує цими двома поняттями, хоч і об’єднує їх в одній нормі, та роблячи акцент на тому, що це два окремі, різні види діяльності. До того ж, адміністративно-деліктне законодавство передбачає відповідальність за порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності [6]. Суб’єктом правопорушення ст. 172-4 КУпАП є особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які визначаються у п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”.

Як зазначалося вище, про те, що праця за суміщенням професії (посади) повинна бути економічно доцільною й не призводити до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення, інакше кажучи, таке суміщення професії (посади) не дозволяється. Щодо сумісництва, законодавець також встановлює обмеження, яке стосується безпеки на виробництві та здоров’я працівника, хоча за сумісництвом особа може працювати лише у вільний від основної роботи час, у той час, коли за суміщенням – поряд зі своєю основною роботою. Відповідно, для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно. Так, відповідно до ч. 3 п. 1 постанови Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, обмеження на сумісництво може запроваджуватися керівником державних підприємств (установ і організацій) разом із профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаються на стані їхнього здоров’я та безпеці виробництва [7]. Тобто керівник може встановлювати обмеження на сумісництво, але разом із профспілковими комітетами. Тому таке обмеження може стосуватися і працівника ОВС, але для такої заборони повинні бути доводи та підстави про те, що додаткова зайнятість працівника може призвести до негативних наслідків, що позначаються на його стані здоров’я та (або) безпеці у процесі службової діяльності.

Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій додатком містить Перелік робіт, які не є сумісництвом, а саме: 1) літературна робота, у тому числі робота з редагування, перекладу та рецензування окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару; 2) технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці; 3) педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік; 4) виконання обов’язків медичних консультантів установ охорони здоров’я в обсязі не більш як 12 годин на місяць із разовою оплатою праці; 5) керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковцями та висококваліфікованими спеціалістами, які не перебувають у штаті цих установ; 6) проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров’я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік із погодинною оплатою праці; 7) робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників із короткострокового навчання кадрів на підприємствах і в організаціях та ін. [7]. Отже, як слід відзначити, перелічені види діяльності оплачуються

окремо і така діяльність не є сумісництвом, але її можна віднести до додаткової зайнятості, за який передбачається окремий додатковий дохід та реалізація своїх здібностей.

Також слід відзначити, що в робочий час законодавець забороняє займатися літературною роботою, у тому числі роботою з редагування, перекладу та рецензування окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару тощо, натомість роботою без зайняття штатної посади на тому самому місці, де основна робота, а саме: виконання обов'язків із завідування кабінетами, лабораторіями і відділеннями дозволяється як в основний робочий час, так і поза його межами. Зайняття технічними, медичними чи іншими експертизами, педагогічною роботою, виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я, керівництво аспірантами в НДУ та ВНЗ, можливе і в робочий час, але з дозволу керівника основного місця роботи [6] .

Отже, працівник міліції має право на додаткову зайнятість, яка додатково оплачується, у якій він може самореалізуватися та проявити свої творчі здібності. І хоча законодавець не надає право у виборі багатьох видів діяльності працівнику ОВС, водночас він дозволяє займатися професіями, які завжди вважалися достойними та гідними, а саме: викладацькою, науковою і творчою діяльністю, медичною практикою, інструкторською та суддівською практикою зі спорту.

Слід відзначити, що додаткова зайнятість не завжди може бути оплачена, тобто працівника ОВС можуть залучати до іншої діяльності, або він має право займатися нею сам, але на громадських засадах. У такому разі, працівник зможе реалізувати себе за будь-якими іншими напрямками діяльності, навіть за тими, які забороняються законодавством, але отримуючи за це плату у вигляді морального задоволення.

Також слід звернути увагу на те, що коли працівника залучають до додаткової зайнятості, на практиці це відбувається "в примусово-добровільному порядку" і, як правило, на особу покладають обов'язки, які слід виконувати. У такому разі керівник підрозділу ОВС видає розпорядження чи наказ про залучення працівника до виконання конкретних завдань. І працівник суміщає дві посади (професії).

Щодо доплат за додаткову роботу за суміщенням, то є два шляхи їх здійснення: 1) доплата здійснюється у вигляді преміювання чи іншому вигляді заохочення, а саме подяки чи іншої нагороди; 2) відповідно до п. 12 постанови Ради Міністрів СРСР "Про порядок і умови суміщення професій (посад)", зазначається, що доплати за суміщення посад (професій) не встановлюється, коли додаткова робота, та що поєднується з основною, передбачена нормами трудових витрат, входить в коло обов'язків працівника або завантаження за основною роботою є недостатнім [3]. Цьому положенню постанови понад 30 років. Сьогодні ж, знаючи діяльність працівників ОВС, особливо практичних підрозділів, вести мову про недостатнє навантаження та ще й у період реформування – справа не з легких.

Резюмуючи викладене вище, слід зробити висновок про те, що працівник ОВС реалізує своє право на працю та самореалізацію через додаткову зайнятість, що може виражатися в сумісництві та суміщенні професії (посади), діяльності на громадянських засадах, з метою реалізації своїх здібностей та отримання плати за це.

Таким чином, додаткову зайнятість працівника ОВС можна поділити на оплачувану та неоплачувану. Оплачена додаткова зайнятість працівника ОВС – це зайняття діяльністю, яка не забороняється законодавством, як у вільний від основної роботи час, так і в робочий, за умови, якщо на це є дозвіл керівництва,

та за яку передбачена грошова оплата. Під неоплачуваною додатковою діяльністю працівника ОВС слід розуміти зайняття будь-якою діяльністю у позаробочий час, де працівник ОВС реалізує свої вміння та здібності, а також діяльність, котра здійснюється за вказівкою керівництва, за яку працівник отримує плату у вигляді нематеріальних благ, зокрема морального задоволення, вдячності тощо.

І, наостанок, беручи до уваги Філадельфійську декларацію про цілі та завдання Міжнародної організації праці, яка визнає, що “всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей” [8], добробут працівника ОВС як Людини, що охоплює матеріальну та духовну складові, має забезпечуватися і здійснюватися в умовах свободи, гідності, економічної стабільності та рівних можливостей з іншими людьми.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Верховна рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Веренич. – Харків, 2003. – 17 с.
3. Інструкція щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 “Про порядок і умови суміщення професій (посад)” від 14.05.1982 № 53-ВЛ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v053-400-82/>.
4. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 №114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п>.
5. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 / Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 1750.
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
7. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>.
8. Філадельфійська декларація про цілі та завдання Міжнародної організації праці : Статут Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nau.kiev.ua/cgi-bin/searchu.exe>.

Отримано 18.10.2013