

Трудові права медичних працівників, які працюють за сумісництвом

Ергард Наталія Миколаївна, асистент
Національний медичний університет ім. О.О.Богомольця

Згідно Кодексу Законів про Працю кожна людина має право реалізовувати свої здібності до продуктивної праці шляхом працевлаштування на додаткову роботу як сумісник, маючи основне місце роботи. Найчастіше, через скрутне матеріальне становище, сумісниками виступають медичні працівники. Держава практично не забезпечує сферу державного медичного обслуговування необхідними коштами для повноцінної реалізації медичними працівниками всіх своїх обов'язків та зобов'язань, тому багато медичних працівників (лікарів) змушені знаходити додаткові місця працевлаштування, замість того, щоб той час, що вони витрачають на додаткових роботах, присвятити самовдосконаленню та науковій діяльності. Виключенням є лише сумісництво у формі викладацької діяльності, яка допомагає лікарям підвищити свій професійний рівень. В інших же випадках лікарі змушені постійно чергувати на швидких медичних допомогах одразу, наприклад, після виснажливого чергування в стаціонарних клініках. Лікар, який виснажений безперервною працею в 10 разів частіше помиляється в діагнозах, через свою втому, ніж лікар, який має нормований графік і час для відпочинку. Тому, наприклад, в Німеччині у лікарів суворо дотримується виділений час для їх відпочинку, навіть контролюється керівництвом, і лікарі, які не дотримуються цих правил, отримують догану від керівництва.

Працевлаштування за сумісництвом має ряд особливостей, на які не звертає увагу керівництво, проте вони являються доцільним для самого працівника.

Так, **сумісництвом** вважається виконання робітником, окрім своєї оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому чи іншому підприємстві, в закладах, організації чи у підприємця (Наказ Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства

фінансів України № 43 від 28.06.1993 року). Сумісництво може бути як внутрішнім (на тому самому підприємстві чи закладі), так і зовнішнім (на іншому підприємстві чи закладі).

Сумісництво слід відрізняти від суміщення. Сумісництво виконується у вільний від основної роботи час, навіть, якщо виконується в тому самому закладі. В свою чергу, **суміщення** є виконанням в тому ж закладі поряд із основною роботою, ще й додаткової роботи по іншій професії (посаді) чи обов'язки відсутнього робітника без звільнення від основної роботи в рамках нормального продовження робочого часу. Суміщення професій чи посад здійснюється в рамках одного трудового договору [1, с. 138].

Ще однією особливістю роботи за сумісництвом є те, що, наприклад, більшість сумісників не знають, що згідно «Інструкції про порядок ведення трудових книжок робітників», затвердженої сумісним Наказом Мінпраці України, Мінюста України та Мінсоцзахисту населення України № 58 від 17.06.1993 року відносно осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки по місцю основною роботи, **проте** записи про роботу за сумісництвом, **за бажанням** працівника, вносяться в трудові книжки за основним місцем роботи на підставі довідки з місця роботи за сумісництвом.

Слід звернути увагу і на те, що згідно п. 6 ст. 10 Закону України «Про відпустки»: щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві **за бажанням** працівника надається сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. **Проте**, якщо працівник відмовиться від використання відпустки за сумісництвом знаходячись у відпустці за основним місцем роботи та продовжує працювати сумісником на цей період часу, то заклад чи підприємство повинно компенсувати йому невикористану відпустку за сумісництвом. Дуже часто бухгалтерія вимагає суміщення цих двох відпусток, таким чином збільшує економію виплат, шляхом нарахування оплати лише за основну відпустку, проте, медичні працівники, які бажають продовжувати працювати за сумісництвом в період своєї основної відпустки повинні вимагати

у керівництва не порушувати їхніх прав на використання своїх відпусток за власним бажанням [2, с. 40; 3, с. 33].

Список використаних джерел:

1. Голицын О.О. Трудовой кодекс, изменения и документы / О.О. Голицын // М.: Право - 2006. – С. 138.
2. Артемов В.В. Правомерность осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска и иные актуальные вопросы трудового права / В.В. Артемов // Юрист. – 2003. - № 10. - С. 40.
3. Вредные условия труда: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Комментарии к КЗоТ / А.В. Верховцев // М.: ИНФРА-М - 2002. - - С. 33.