

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СОВМЕСТИТЕЛЕЙ**

*Методическое пособие
для представителей сторон социального партнерства
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2013 год

Методический материал подготовлен Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов.

Автор – составитель:

Московская Наталия Юрьевна – заведующая отделом правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент – Степных А.Я. – заместитель начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск – Богдашин Владимир Иванович – генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

В настоящее время по-прежнему остаются актуальными для теории и практики трудового права вопросы, связанные с регулированием труда лиц, работающих по совместительству. Основной особенностью правового положения работника-совместителя является то, что он состоит как минимум в двух трудовых правоотношениях - основном и по совместительству, что позволяет выделить совместителя в особую категорию работников.

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) учтена сложившаяся за последние годы практика приема на работу совместителей путем внесения изменений в ряд статей законодателем, регулирующих труд работников-совместителей. Регулирует особенности труда лиц, работающих по совместительству, глава 44 ТК РФ, о чем в данном пособии и пойдет речь.

Что подразумевается под совместительством, и какие виды совместительства предусмотрены действующим трудовым законодательством?

В соответствии со ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

На основании содержания данного определения, работа по трудовому договору является совместительством, если:

трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или с другим работодателем;

по этому договору выполняется другая, помимо основной работа, выполняемая по другому трудовому договору;

работа является регулярной и оплачиваемой;

эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

В соответствии с ч. 3 ст. 282 ТК РФ работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы работника, так и в других организациях. В зависимости от этого различаются внутреннее и внешнее совместительство.

Согласно ст. 60.1 ТК РФ работа, выполняемая работником по другому трудовому договору в порядке совместительства по основному месту работы, называется внутренним совместительством, а работа по трудовому договору в порядке совместительства у другого работодателя называется внешним совместительством. Как внешнее, так и внутреннее совместительство допускается по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в том числе и по той же, что и на основной работе.

Часть 2 ст. 282 ТК РФ позволяет работнику заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей. При этом какого-либо разрешения (согласия) на это, в том числе и от работодателя по основному месту работы, как правило, не требуется. Исключения составляют случаи, прямо предусмотренные ТК РФ или иным федеральным законом. Например, согласно ст. 276 ТК РФ руководитель организации вправе работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Особенности заключения трудового договора о работе по совместительству?

Согласно действующему законодательству, при заключении трудового договора о работе по совместительству в нем наряду с другими условиями, предусмотренными ст. 57 ТК РФ, в обязательном порядке должно быть указано, что работа является совместительством. Как внутреннее, так и внешнее совместительство оформляется трудовым договором, заключаемым в письменной форме согласно правилам, установленным ст. 67 ТК РФ. Но при внутреннем совместительстве помимо основного трудового договора с работником заключается второй трудовой договор, о работе по совместительству, и издается дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству. Одной из особенностей содержания трудового договора о работе по совместительству может считаться указание на его срочный характер. Так ч. 2 ст. 59 ТК РФ предусматривает по соглашению сторон заключение с совместителями срочных трудовых договоров. Но на практике существует типичная ошибка работодателей: с сотрудником, которого принимают на работу в качестве внутреннего совместителя, не заключается новый трудовой договор. При этом зарплата рассчитывается одновременно и по основной работе, и по работе, выполняемой по совместительству. В качестве еще одной типичной ошибки при оформлении трудовых отношений с совместителями в организациях можно выделить следующую - либо оформляется трудовой договор на работу по совместительству и не оформляется приказ о приеме на работу, либо оформляется приказ и не оформляется трудовой договор.

Также нужно иметь в виду, что, заключив трудовой договор о работе по совместительству, работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы. Например, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной на основании содержания ч. 4 ст. 282 ТК РФ, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора. Кроме того ст. 72 ТК РФ, предусматривает, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Вместе с тем это не исключает для сторон возможность заключить в данном случае другой трудовой договор на новых условиях.

По каким основаниям работодатель может прекратить трудовой договор с совместителем?

В соответствии с действующим законодательством трудовой договор о работе по совместительству может быть прекращен по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 77 ТК РФ). При этом должны соблюдаться все установленные законодательством правила прекращения трудового договора. Так, нельзя уволить совместителя по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. При расторжении

трудового договора по сокращению штатов необходимо не менее чем за два месяца предупредить совместителя персонально под роспись о предстоящем увольнении на основании ст. 180 ТК РФ.

Тем не менее, в соответствии со ст. 288 ТК РФ работодатель вправе прекратить с совместителем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если на его место (должность) необходимо принять работника, для которого эта работа будет основной. Это обстоятельство является дополнительным основанием для прекращения трудового договора, однако оно может применяться не ко всем работникам, заключившим трудовой договор о работе по совместительству, а только к тем, кто заключил такой договор на неопределенный срок. Таким образом, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен только на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом. Следовательно, дополнительное основание, предусмотренное ст. 288 ТК РФ, к нему не применяется.

О прекращении трудового договора, заключенного с совместителем на неопределенный срок, в связи с приемом на его место (должность) работника, для которого эта работа будет являться основной, работодатель обязан в письменной форме предупреждать работника заранее, не менее чем за две недели. В случае отказа работника ознакомиться с предупреждением о предстоящем увольнении надлежит составить об этом соответствующий акт. При этом не имеет значения продолжительность рабочего времени основного работника: работает ли он на условиях полного рабочего времени либо ему будет установлено неполное рабочее время. Даже если вновь принятому на работу основному работнику будет установлена

продолжительность рабочего времени меньшая, чем совместителю, увольнение совместителя следует признать законным.

Но, при применении ст. 288 ТК РФ встречаются случаи, когда работодатель переводит работника на работу, выполняемую совместителем, а последний увольняется в связи с тем, что на его место принят другой работник, для которого эта работа является основной. С такой практикой трудно согласиться. Ключевыми в контексте ст. 288 ТК РФ являются слова "в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной". Это означает, что дополнительным основанием для увольнения совместителя является не любая форма поступления работника на основную работу (заключение нового трудового договора или изменение определенных сторонами условий ранее заключенного трудового договора), а лишь первоначальное заключение трудового договора.

При поступлении на работу для применения ст. 288 ТК РФ не имеет значения режим предполагаемой работы - на условиях полного рабочего времени, или с неполной рабочей неделей, или с неполным рабочим днем. Определяющий фактор - выполняемая работа должна быть основной работой для лиц, заключивших трудовой договор.

**Существуют ли категории работников, которым
запрещена или ограничена возможность работать по
совместительству?**

В соответствии с ч. 5 ст. 282 ТК РФ во всех случаях не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.

Кроме того, лица, занятые по основной работе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут работать по совместительству при условии, если выполняемая в порядке совместительства работа не связана с такими же условиями, т.е. тяжелыми, вредными и (или) опасными.

Работникам, труд которых по основному месту работы непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, в соответствии со ст. 329 ТК РФ утверждается Правительством РФ с учетом мнения РТК на основании постановления от 19.01.2008 N 16.

Также не допускается работа по совместительству и в других случаях, если это прямо предусмотрено федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" муниципальные служащие не вправе заниматься в порядке совместительства другой оплачиваемой деятельностью,

кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности. Согласно ст. 21 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя.

В каких случаях при внешнем совместительстве работник обязан предъявлять разрешение на работу?

В соответствии с действующим трудовым законодательством работник обязан предъявить разрешение на работу при внешнем совместительстве с основного места работы, зависит от того, какую должность занимает работник по основному месту работы. Так, например, руководитель организации вправе работать внешним совместителем только с разрешения уполномоченного органа, либо собственника имущества этой организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) в соответствии с ч.1 ст. 276 ТК РФ. К ним относятся лица, которые имеют право в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, а также учредительными документами заключать (изменять, прекращать) с

руководителем организации трудовой договор. Такое разрешение должно быть оформлено в письменном виде. В случае прямого запрета, содержащегося в специальном законе, уставе организации и т.п., руководитель обязан соблюдать установленный запрет. Нарушение этого запрета может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя по п.10 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Тем не менее, данное правило не распространяется на руководителей, которые одновременно являются единственными учредителями (участниками), членом организации, собственником ее имущества согласно ч. 2 ст.273 ТК РФ. Такие руководители подчиняются общим положениям ТК РФ. Следовательно, они могут заключать трудовые договоры с неограниченным количеством работодателей на основании ст. 282 ТК РФ.

Спортсмены и тренеры также обязаны представить разрешение с основного места работы, если по совместительству они планируют работать в качестве спортсмена или тренера. В период временного перевода для работы по совместительству спортсмену необходимо представить разрешение, как основного работодателя, так и работодателя по временному месту работы согласно ст. 348.7 ТК РФ.

Все остальные работники вправе работать по внешнему совместительству без разрешения с основного места работы.

Каковы особенности правового регулирования работы по совместительству, установленные для отдельных категорий работников?

В соответствии с ч.6 ст.282 ТК РФ особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Также в соответствии с постановлением Минтруда России "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" от 30 июня 2003 г. № 41 указанным категориям работников установлены следующие особенности работы по совместительству:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных

учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Какие виды работ для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора?

В соответствии с п. 2 постановления Минтруда России "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" от 30 июня 2003 г. № 41 для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство

факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. "б"- "з", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Какие документы обязан предъявить работник при оформлении на работу по совместительству?

Действующее трудовое законодательство упорядочило процедуру оформления совместительства, установив четкий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству.

Основным документом, который работник обязан предъявить при заключении трудового договора о работе по совместительству с другой организацией, является паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу по совместительству трудовую книжку или выписку из нее, документы воинского учета и другие документы, необходимые для предъявления по основному месту работы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

Тем не менее, в тех случаях, когда для выполнения работы по совместительству требуются специальные знания, работодатель должен потребовать от работника предъявления документов, подтверждающих наличие соответствующего образования или профессиональной подготовки, например, диплом врача, водительское удостоверение.

В отличие от статьи 65 ТК РФ, требующей при поступлении на работу предъявлять документы об образовании в подлинниках, статья 283 ТК РФ допускает подачу работником надлежаще заверенных копий.

Хотя страховое свидетельство государственного пенсионного страхования не упоминается в ст. 283 ТК РФ среди документов, требуемых при приеме на работу по совместительству, оно также является обязательным документом при заключении трудового договора. Поэтому на практике от лиц, поступающих

на работу по совместительству, дополнительно требуют предъявления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования либо его реквизитов для уплаты за совместителя соответствующих взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также документа, подтверждающего факт наличия основной работы (копию трудовой книжки или справку с основного места работы).

Такая практика представляется правильной, заслуживающей законодательного закрепления. Следует заметить, что в последнее время участились случаи приема на работу по совместительству лиц, не имеющих основного места работы. Поэтому работодатель должен быть уверен, что он правомерно заключает трудовой договор с совместителем, т.е. с лицом, имеющим основное место работы. Доказательствами, подтверждающими наличие такой работы, являются копия трудовой книжки или соответствующая справка.

В случаях, предусмотренных законом, работник при поступлении на работу по совместительству обязан предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

В каких случаях работодатель обязан потребовать от работника, поступающего на работу на условиях совместительства, справку с основного места работы?

В соответствии со ст. 283 ТК РФ, если работа по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан потребовать от работника предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это обусловлено тем, что на основании ст. 282

ТК РФ не допускается совместительство, если работа и по основному месту работы, и по совмещаемому связана с вредными и (или) опасными условиями труда. Работник, занятый по основному месту работы на тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями труда.

Другими словами, если работник по основному месту работы занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, он не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями.

Такая же справка необходима и при поступлении в порядке совместительства на работу, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств работников, так как работникам, основная работа которых непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, если она также непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, согласно ст. 329 ТК РФ.

Существуют ли ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству?

Неполное рабочее время является одной из особенностей работы по совместительству. Поскольку режим труда у совместителя не совпадает с нормальной продолжительностью рабочего времени в данной организации, то в его трудовом договоре должно быть указано условие о времени работы

совместителя. Подобное требование подтверждается нормой, установленной в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, о том, что указание условия о режиме рабочего времени работника является обязательным для включения в его трудовой договор. Это в полной мере относится и к трудовому договору о работе по совместительству.

Согласно ст. 284 ТК РФ ежедневная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов, еженедельная – 20 часов при норме рабочего времени в неделю 40 часов т.е. половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Подобная норма, установленная ч. 1 ст. 284 ТК РФ, прежде всего, необходима с целью охраны здоровья работника.

В те дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Однако во всех случаях продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца, т.е. другого учетного периода не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, т.е. нормы рабочего времени за другой учетный период, установленной для соответствующей категории работников.

Установленные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, т.е. не более четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, а именно, нормы рабочего времени за другой учетный период, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы на

определенный срок в соответствии с медицинским заключением на основании ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ.

Исключение из общего правила об ограничении продолжительности рабочего времени при работе по совместительству установлены в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. В соответствии со ст. 350 ТК РФ им по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" продолжительность работы по совместительству таких медицинских работников не должна превышать восемь часов в день и 39 часов в неделю.

Существует ли порядок установления оплаты труда лиц, работающих по совместительству?

Закон не устанавливает каких-либо особенностей оплаты труда совместителей. Так, в соответствии с действующим законодательством, при заключении трудового договора о работе по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от

проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением согласно ст. 285 ТК РФ.

Обусловленные сторонами условия оплаты работы, выполняемой в порядке совместительства, должны быть указаны в трудовом договоре, который учитывает продолжительность рабочего времени, объем произведенной продукции в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

Например, труд лиц, занятых на повременной работе, оплачивается пропорционально отработанному времени, за исключением тех из них, кто имеет нормированные задания. В этих случаях оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы. Если совместители выполняют сдельную работу, оплата осуществляется в зависимости от выработки, либо на условиях, определенных трудовым договором.

Например, если программисту по основному месту работы установлен оклад в размере 30000 руб. и одновременно этот программист работает пять рабочих дней в неделю по 2 ч. в день в той же должности по внутреннему совместительству, то расчет его заработной платы производится следующим образом.

Так, если в каком-то месяце согласно календарю рабочего времени было 22 рабочих дня и 175 часов, можно рассчитать сумму заработной платы, положенную к начислению за внутреннее совместительство, за месяц: $(30000 \text{ руб.} : 175 \text{ ч.}) \times (22 \text{ дн.} \times 2 \text{ ч.}) = 7542,86 \text{ руб.}$

Всего за расчетный месяц программисту должно быть начислено 37542,86 руб. $(30000 \text{ руб.} + 7542,86 \text{ руб.})$.

Оплата труда в случае выполнения совместителем работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере в соответствии со ст. 146-154 ТК РФ.

Если работник заключил трудовой договор о работе по совместительству в районе, в котором установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, то оплата его труда должна производиться с учетом этих коэффициентов и надбавок согласно со ст. 316, 317 ТК РФ.

По взаимной договоренности работодателя и работника в трудовом договоре могут быть предусмотрены и другие условия оплаты труда.

Оплачивается ли временная нетрудоспособность совместителей?

Порядок назначения пособий по временной нетрудоспособности для совместителей и основных работников одинаков. Внешний совместитель может получить второй листок нетрудоспособности при условии, если на момент наступления страхового случая он работает по основному месту работы и по внешнему совместительству и два предшествующих календарных года работал в данных условиях. В этом случае медицинское учреждение имеет право выдать два листка нетрудоспособности, которые предоставляются работником по каждому месту работы.

Для подсчета страхового стажа совместителя необходима заверенная копия трудовой книжки с основного места работы.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности по каждому месту работы рассчитывается в соответствии с нормами ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ от 29.12.2006.

Если на условиях внутреннего совместительства застрахованное лицо т.е. работник работает у одного и того же работодателя, то в случае заболевания работника средний заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности должен определяться исходя из заработка, полученного им у работодателя как по основному месту работы, так и по совместительству.

Как предоставляются отпуска лицам, работающим по совместительству?

Согласно действующему законодательству, как и все другие работники, лица, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работающих по совместительству не может быть менее 28 календарных дней, т.е. меньше минимальной продолжительности, установленной ст. 115 ТК РФ.

Если в порядке совместительства работник занимает должность (выполняет работу), по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой удлиненный отпуск согласно ст. 115 ТК РФ.

Кроме того, одной из особенностей является то, что ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе во всех случаях согласно ст. 286 ТК РФ. В том числе, если на работе по совместительству работник не отработал еще шесть месяцев, работодатель обязан предоставить ему отпуск за

работу по совместительству авансом. Основанием для предоставления отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом, может служить справка либо копия приказа с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

В практике применения таких отпусков встречаются случаи, когда работник, выполняющий работу по совместительству, просит не предоставлять ему отпуск одновременно с отпуском по основной работе. Роструд считает, что у работодателя нет достаточных оснований для предоставления очередного оплачиваемого отпуска работнику-совместителю не одновременно с ежегодным отпуском по основной работе (письмо Роструда от 8 мая 2009 г. N 1248-6-1) см. Приложение № 1. Аргумент в пользу такого решения состоит в том, что иной порядок предоставления отпуска не дает возможности работнику полноценно использовать отпуск по основному месту работы.

В соответствии с ч. 2 ст. 286 ТК РФ по просьбе работника, работающего на условиях совместительства, работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в тех случаях, когда продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем по совмещаемой работе. Работник имеет право взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок. Отпуск большей продолжительности в этом случае может быть предоставлен лишь по соглашению сторон.

Тем не менее, остается невыясненным, как быть, если продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по совмещаемой работе. Например, в случае, когда государственный служащий работает по совместительству

преподавателем вуза, которому предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. В данном случае по основному месту работы работник не может претендовать на продление своего отпуска или на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Все же не исключается возможность получения работником отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы на общих основаниях.

Оплата отпуска или выплата компенсаций за неиспользуемый отпуск совместителям производится по общим правилам.

В чем заключаются особенности предоставления лицам, работающим по совместительству, гарантий и компенсаций, установленных ТК РФ?

В соответствии с ч. 2 ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме, за исключением гарантий и компенсаций, перечисленных в ч. 1 названной статьи.

В частности, при увольнении совместителей в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников им выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Вместе с тем следует иметь в виду, что за совместителями, увольняемыми по названным основаниям, среднемесячный заработок на период

трудоустройства не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются согласно ст. 178 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 287 ТК РФ совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные:

для работников, совмещающих работу с обучением (ст. 173-176 ТК РФ);

для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом имеются ввиду те гарантии и компенсации, которые установлены в связи с работой именно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, т.е. гарантии и компенсации, которые призваны снизить негативное воздействие природно-климатических факторов на работников, занятых в указанных районах.

Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предоставляются: гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом и др. (ст. 323, 325, 326 ТК РФ).

Необходимо ли вносить запись в трудовую книжку о работе по совместительству?

По общему правилу запись о работе по совместительству вносится в трудовую книжку по желанию сотрудника по месту основной работы. Основанием для внесения такой записи является документ, подтверждающий работу по совместительству. Об этом говорится в пункте 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, которая утверждена постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69.

**Запись о приеме на работу внутреннего совместителя
осуществляется следующим образом:**

Работник, который желает иметь в своей трудовой книжке запись о внутреннем совместительстве, пишет заявление в свободной форме на имя начальника отдела кадров или специалиста, отвечающего за ведение трудовых книжек. Оно может выглядеть следующим образом: "Прошу внести в мою трудовую книжку запись о работе по совместительству". Других документов от сотрудника не требуется, так как в организации уже есть все данные. Порядок внесения записи о работе по совместительству аналогичен тому, по которому вносятся сведения об основном месте работы. В графе 3 указывается полное и сокращенное (при наличии) наименование организации. Ниже в графе 1 указывают порядковый номер записи, в графе 2 - дату приема на работу. В графу 3 вносится запись о приеме на работу на соответствующую должность (профессию, специальность). При этом необходимо отметить, что работник принят в качестве совместителя (п. 3.1 Инструкции). В графе 4 следует указать дату и номер приказа о приеме на работу. Образец внесения такой записи приведен ниже.

**Образец записи о приеме на работу внутреннего
совместителя**

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				Закрытое акционерное общество	
				"Альбатрос" (ЗАО "Альбатрос")	
1	16	01	2006	Принят на должность программиста	Приказ от 16.01.2006 N 7/к
				Принят на работу по совместительству на должность системного администратора	Приказ от 10.04.2006 N 10/к

Запись о приеме на работу внешнего совместителя

По желанию работника, который является внешним совместителем, в трудовую книжку вносится соответствующая запись. Помимо заявления о внесении такой записи он должен

представить один из документов, подтверждающих его работу у другого работодателя:

- трудовой договор;
- выписку из приказа или копию приказа о приеме на работу;
- справку о том, что он действительно работает в другой организации на условиях совместительства. Справка должна быть подписана должностным лицом и заверена печатью организации или отдела кадров (образец приведен ниже).

Образец справки о совместительстве

Открытое акционерное общество "Буревестник"

г. Хабаровск

1 августа 2008 года

Справка

Справка дана Гордеевой Ирине Игоревне в том, что она действительно работает в ОАО "Буревестник" на условиях совместительства с 1 августа 2008 года в должности юриста департамента внешних связей.

Справка дана для предъявления по месту требования.

Начальник отдела кадров Гаврилова М.М. Гаврилова

Запись в трудовой книжке будет выглядеть так, как показано ниже.

**Образец записи о приеме на работу внешнего
совместителя**

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				Закрытое акционерное общество "Пеликан" (ЗАО "Пеликан")	
5	23	01	2006	Принят на должность юристконсульта	Приказ от 23.01.2006 N 11-лс
6	01	08	2008	Принят на работу по совместительству в Открытое акционерное общество "Буревестник" (ОАО "Буревестник") на должность юриста департамента внешних связей	Приказ ОАО "Буревестник" от 01.08.2008 N 35/к

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости
от 8 мая 2009 г. N 1248-6-1**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено письмо от 09.04.09 N 755. Сообщаем следующее.

Труд лиц, работающих по совместительству, имеет свои особенности, регулирование которых предусмотрено гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Особенности регулирования труда - это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Так, особенностью регулирования труда лиц, работающих по совместительству, является норма статьи 286 Кодекса, согласно которой совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

В целом же специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Отсюда и общий подход к решению проблемы: работодатель по работе по совместительству обязан учитывать наличие у работника основной работы - применяя особый режим труда и отдыха работника, в частности разрешить увеличить продолжительность отпуска (пусть и путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы); работодатель по основному месту работы ограничен лишь обязанностью

предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе) в том числе, и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре. Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству и наоборот.

Обращаем внимание, что статьей 286 Кодекса предусмотрено предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском, а не учебным.

Учитывая изложенное, полагаем, что у работодателя нет достаточных оснований для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику - совместителю не одновременно с ежегодным отпуском по основной работе.

Начальник
Правового управления

А.В. Анохин

**Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41
"Об особенностях работы по совместительству
педагогических, медицинских, фармацевтических
работников и работников культуры"**

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 15, ст. 1368) Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации постановляет:

1. Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными

правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в пункте 1 настоящего постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Признать утратившим силу разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 14 "Об отпусках работающим по совместительству" и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 173 "Об утверждении разъяснения "Об отпусках работающим по совместительству" (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г., регистрационный N 415).

Министр труда и социального
развития Российской Федерации

А.П.Починок

Зарегистрировано в Минюсте РФ 7 августа 2003 г.
Регистрационный N 4963

Приложение № 3

Образец уведомления при увольнении совместителя

Общество с ограниченной ответственностью

«Рассвет»

127006, Москва, Проспект Мира, 120

Тел./факс (495) 618-10 -11

От 13.11.2012 № 54

На №___ от _____

Симонову В.В., вахтеру ООО «Рассвет»

Уведомление

Настоящим уведомляю, что трудовой договор с Вами от 12 апреля 2010 года № 14 будет прекращен 27 ноября 2012 года (на основании статьи 288 ТК РФ) в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Генеральный директор

ООО «Рассвет»

Н.Н. Конюхов

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая, 17, 24 июля, 10, 25 ноября 2009 г., 27 июля, 23, 29 декабря 2010 г., 17 июня 2011г., 1, 18, 19 июля 2011г., 7. 21, 22, 28, 30 ноября 2011г., 7 декабря 2011 г., 29 февраля, 1, 23 апреля, 28 июля, 12 ноября, 3, 29 декабря 2012 г).
2. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".
4. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (с изменениями и дополнениями).
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от: 28 декабря 2006 г., 28 сентября 2010 г.).

6. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа".
7. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
8. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
9. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69.
10. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие (отв. ред. Ю.П. Орловский). - "Издательство Юрайт", 2012 г.
11. Орловский Ю.П. "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика". - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.

12. Трудовое право № 6/2011.
13. Карсетская Е.В. Прием на работу, увольнение: правила оформления на все случаи жизни. - "АйСи Групп", 2010 г.
14. Карсетская Е.В. Правовой справочник кадровика. - "Налоговый вестник", 2012 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Что подразумевается под совместительством, и какие виды совместительства предусмотрены действующим трудовым законодательством?	3
Особенности заключения трудового договора о работе по совместительству?	5
По каким основаниям работодатель может прекратить трудовой договор с совместителем?	6
Существуют ли категории работников, которым запрещена или ограничена возможность работать по совместительству?..	9
В каких случаях при внешнем совместительстве работник обязан предъявлять разрешение на работу?	10
Каковы особенности правового регулирования работы по совместительству, установленные для отдельных категорий работников?	12
Какие виды работ для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора?.....	14
Какие документы обязан предъявить работник при оформлении на работу по совместительству?	16
В каких случаях работодатель обязан потребовать от работника, поступающего на работу на условиях совместительства, справку с основного места работы?	17

Существуют ли ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству?	18
Существует ли порядок установления оплаты труда лиц, работающих по совместительству?	20
Оплачивается ли временная нетрудоспособность совместителей?	22
Как предоставляются отпуска лицам, работающим по совместительству?	23
В чем заключаются особенности предоставления лицам, работающим по совместительству, гарантий и компенсаций, установленных ТК РФ?	25
Необходимо ли вносить запись в трудовую книжку о работе по совместительству?	26
Приложения.....	31
Литература.....	39