

Вопрос 3. Совместительство и совмещение: сходство и различия

Когда в организации происходит сокращение численности работников, возникает необходимость перераспределения обязанностей между ними. К формам организации труда, позволяющим решить экономические проблемы с наименьшими затратами, и относятся совместительство и совмещение. В связи с этим рассмотрим особенности такой работы, плюсы и минусы того и другого и нюансы оформления.

Итак, согласно ст. 282 ТК РФ **совместительство** - это выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совместительство может быть внутреннее, когда работа выполняется по месту основной работы, и внешнее, когда она выполняется у другого работодателя. Причем количество работодателей законом не ограничивается.

Оформляется работа по совместительству (как внешнему, так и внутреннему) путем заключения отдельного трудового договора, в котором обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Для выполнения работы по совместительству ст. 282 ТК РФ установлены ограничения. Это не допускается:

- для лиц в возрасте до 18 лет;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Что касается "других случаев", в одних из них также установлен запрет работы по совместительству, а в других она возможна, но при определенных условиях.

В частности, не могут работать совместителями работники, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами, если обязанности по совместительству также связаны с управлением транспортными средствами (ст. 329 ТК РФ).

Работу по совместительству у другого работодателя:

- руководитель организации может осуществлять с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (ст. 276 ТК РФ);
- спортсмен, тренер - с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

Не вправе совмещать свою основную деятельность с другой, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности:

- муниципальные служащие, замещающие должность глав местных администраций по контракту (ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации");
- прокурорские работники (ст. 4 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации");
- сотрудники ОВД (ст. 34 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации") и др.

Для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, предусмотрены свои особенности регулирования работы по совместительству - см. Постановление Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Как уже было сказано, работа по совместительству оформляется трудовым договором. При этом он может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ к категориям лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон, относятся в том числе совместители.

До заключения трудового договора с внешним совместителем у него следует запросить ряд документов.

При заключении с внутренним совместителем трудового договора к нему можно приложить копии документов, представленных работником при заключении трудового договора по основной работе.

Согласно ст. 283 ТК РФ такими документами являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенная копия, если работа по совместительству требует специальных знаний;
- справка о характере и условиях труда по основному месту работы, если совместительство осуществляется во вредных и (или) опасных условиях.

Однако не стоит забывать и о документах, перечисленных в ст. 65 ТК РФ, таких как:

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы в законодательстве может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Что же касается трудовой книжки, она хранится у работодателя по основному месту работы, соответственно, не представляется.

В трудовой договор вносятся все обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, в частности о том, что работа осуществляется по совместительству. Какое это совместительство - внутреннее или внешнее - указывать не обязательно.

Сотрудникам - внешним совместителям или внутренним совместителям, выполняющим работу по другой должности, в целях проверки соответствия поручаемой работе может быть в силу ст. 70 ТК РФ установлен испытательный срок.

Не забудьте, что обязательно указывается режим рабочего времени, поскольку он отличается от режима остальных работников.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

На основании трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу и делает запись в личную карточку. Если сотрудник изъявляет желание, то запись о работе по совместительству работодатель по основному месту работы вносит в трудовую книжку на основании копии приказа о приеме на работу, представленной сотрудником.

По общему правилу ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. При этом в дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Однако ограничения по продолжительности времени работы по

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

совместительству не применяются, когда по основному месту работы сотрудник:

1) приостановил работу из-за задержки выплаты заработка на срок более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК РФ);

2) отстранен от работы в соответствии:

- с ч. 2 ст. 73 ТК РФ (если сотрудник, нуждающийся по медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо подходящая работа у работодателя отсутствует, то сотрудник отстраняется от работы на весь указанный в медицинском заключении срок);

- с ч. 4 ст. 73 (когда работодатель вместо увольнения руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя и главного бухгалтера, нуждающихся во временном или в постоянном переводе на другую работу по медицинскому заключению (при отказе от перевода либо отсутствии подходящей работы), с письменного согласия указанных сотрудников отстраняет их от работы на срок, определяемый соглашением сторон).

Продолжительность работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры установлена Постановлением N 41.

В соответствии со ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- по конечным результатам за фактически выполненный объем работ при повременной оплате труда или нормированных заданиях;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

Совместителям, работающим в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Совместители, как и основные работники, имеют право на ежегодные и дополнительные оплачиваемые, а также неоплачиваемые отпуска. При этом в силу ст. 286 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск им предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Для предоставления отпуска работнику-совместителю необходимо представить справку с основного места работы или копию приказа о предоставлении отпуска.

Если по совместительству сотрудник не отработал шести месяцев, то отпуск ему работодатель должен предоставить авансом.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем по основному месту работы, то второй работодатель по просьбе сотрудника предоставляет ему отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Трудовой договор с совместителем может быть расторгнут по любому из оснований, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Но в ст. 288 ТК РФ содержится дополнительное основание расторжения трудового договора - прием на работу лица, для которого она будет основной. Об этом работодатель должен предупредить совместителя в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудовых отношений.

Если с совместителем был заключен срочный трудовой договор, расторгнуть его по данному основанию нельзя. Такой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

И здесь отметим, что возможна ситуация, когда сотрудник-совместитель уволился с основного места работы, а работодатель на работе по совместительству согласен оформить его по основному месту работы. Сделать это можно двумя способами: расторгнуть трудовой договор по совместительству и заключить новый трудовой договор как по основному месту работы либо внести изменения в имеющийся договор, заключив дополнительное соглашение к нему. Руководствуясь Письмом Роструда от 22.10.2007 N 4299-6-1, приведем образец записи, которую следует внести во втором случае в трудовую книжку - при условии, что в нее сделана запись о работе по совместительству.

Если в трудовой книжке не было записи о работе по совместительству, после записи об увольнении с основного места работы в виде заголовка указываются полное наименование организации и сокращенное наименование (при его наличии). Затем вносится запись о принятии на работу со дня ее начала у конкретного работодателя со ссылкой на соответствующий приказ (распоряжение) и с указанием периода работы в качестве совместителя. Запись будет выглядеть следующим образом: "Принята на должность врача-офтальмолога. С 08.11.2014 по 15.01.2016 работала в качестве совместителя".

Отметим, что второй способ оформления совместителя на основную работу несколько удобнее и проще. Кроме этого, не нужно рассчитывать выплаты при увольнении, а у работника не прерывается стаж для

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

предоставления отпуска.

И в заключение раздела об особенностях совместительства скажем, что в соответствии со ст. 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Однако при этом гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы.

Совмещение. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

При этом дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сотруднику может быть поручена дополнительная работа по другой или по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сотруднику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Совмещение оформляется путем заключения письменного соглашения, в котором прописываются срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также размер платы за выполняемую работу. На основании соглашения работодатель издает приказ.

Что касается прекращения совмещения, сотрудник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Более никаких требований к работе, осуществляемой путем совмещения, Трудовым кодексом РФ не установлено.

Чтобы определить, в каких случаях лучше оформить **совместительство**, а в каких **совмещение**, сравним эти два способа выполнения дополнительной работы в таблице.

Аспект	Совмещение	Совместительство
Работодатели	У работодателя по основному месту работы	У работодателя по основному месту работы или у нескольких работодателей без ограничения их количества
Оформление трудовых отношений	Дополнительное соглашение и приказ	Трудовой договор и приказ
Прием на работу	Требований по представлению каких-либо документов не установлено	Работник представляет пакет документов согласно ст. ст. 65 и 283 ТК РФ
Ограничения	Не установлено	Не допускается для работников, названных в ст. ст. 282, 329 ТК РФ. Для некоторых категорий работников, установленных Трудовым кодексом и федеральными законами, разрешается с согласия работодателя
Должность (профессия)	Такая же, как по основному месту работы, или другая	
Рабочее время	В течение рабочего времени, предусмотренного трудовым договором	В свободное от основной работы время, не более половины месячной нормы рабочего времени для соответствующей категории работников
Оплата труда	Доплата в размере, согласованном работником и работодателем	Пропорционально отработанному времени согласно штатному расписанию
Трудовая книжка	Не заполняется	Запись вносится по желанию работника работодателем по основному месту работы
Табель рабочего времени	Не заполняется	Заполняется

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Аспект	Совмещение	Совместительство
Личная карточка	Запись вносится в имеющуюся личную карточку	Оформляется. При внутреннем совместительстве оформляется вторая личная карточка
Договор о полной материальной ответственности	Может заключаться, если выполняемая работа или должность входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденный Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85	
Отпуск	Не предусмотрен	Предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы
Прекращение трудовых отношений	В срок, установленный соглашением, или досрочно с предупреждением другой стороны за три рабочих дня	1. В срок, установленный срочным трудовым договором. 2. По общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. 3. В связи с приемом работника, для которого работа станет основной, согласно ст. 288 ТК РФ

Сравнив эти два способа выполнения дополнительной работы, можно с уверенностью сделать вывод, что совмещение - более простой способ, не требующий особых усилий ни при оформлении, ни в процессе осуществления такой работы, ни при ее прекращении. Кроме этого, совмещение можно оформить в случаях, когда нельзя оформить совместительство.

Однако не всегда получится оформить именно совмещение. Совмещение удобно, когда сотрудник в состоянии выполнять дополнительную работу в течение своего рабочего времени. С другой стороны, если сотрудники организации не согласны на работу по совмещению, как раз и пригодится совместительство - можно принять работника со стороны.

В любом случае и совместительство, и совмещение позволяют работодателю оптимизировать затраты, а работнику - увеличить доход.

В заключение обращаем внимание работодателя на то, что он, решая, каким образом оформить замещение отсутствующего работника или обеспечить выполнение части работы при наличии свободной ставки, сначала должен определить, кто будет выполнять эту работу - свой работник или лицо со стороны. Конечно, если в организации есть сотрудники соответствующей квалификации, целесообразно предложить

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------

дополнительную работу им и выяснить, смогут ли они выполнять такие обязанности в свое рабочее время. Если работодатель больше склоняется к оформлению совместительства, ему необходимо установить, не относится ли претендент к лицам, которые не могут работать по совместительству.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 3
--	---	----------