



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА**



**МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ**

СОВМЕЩЕНИЕ И СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ**



г. Владивосток
ноябрь, 2017 г.

В настоящее время, имея невысокий заработок, многие работники стараются получить дополнительный доход. Каким образом можно это сделать, не нарушая закон?

Нередко работник организации выполняет дополнительную работу, не входящую в его обязанности согласно индивидуального трудового договора.

Разберёмся, на основании чего работник может выполнять ту или иную дополнительную работу.

Статьёй 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) даётся понятие трудового договора. Так в соответствии с вышеуказанной статьёй, трудовым договором является соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. При этом статьёй 60 ТК РФ установлен запрет для работодателя требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель в порядке статьи 60.2 ТК РФ имеет право поручить работнику в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. При этом работник в обязательном порядке должен дать письменное согласие на выполнение такой работы.

Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

Разберёмся, что значит совмещение профессий (должностей).

Работодатель имеет право поручить работнику выполнять дополнительно работу, при этом предварительно он должен взять согласие в письменном виде. Если работник согласен на выполнение дополнительной работы, работодатель издаёт приказ, испытательный срок не устанавливается и каких-либо записей в трудовую книжку не вносится, заключения трудового договора не требуется. Работник выполняет дополнительную работу, находясь на своём рабочем месте.

Период выполнения такой работы, её содержание и объём устанавливаются работодателем по согласованию с работником. В соответствии с положениями статьи 60.2 работник имеет право отказаться от выполнения такой работы в любой момент. Также и работодатель имеет

право досрочно отменить своё поручение на выполнение работы. При этом работодатель обязан уведомить работника в письменном виде об отмене поручения не менее чем за три рабочих дня.

Оплата работы за совмещение производится в порядке статьи 151 ТК РФ. Согласно вышеуказанной статье размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Необходимо учитывать, что при совмещении отдельно коэффициенты и доплаты к начислениям не предусмотрены. Выполняя работу в порядке совмещения, работник не получает дополнительно отпуск, при этом отпускные выплачиваются с учётом доплаты за совмещение.

Выполнение работы в порядке совмещения удобно как работодателю (нет необходимости искать нового работника при кратковременном отсутствии основного работника: отпуска, больничные, командировки), так и для работника (появляется возможность в период выполнения основной работы, выполнять дополнительно оплачиваемую работу).

Но не всегда работники выполняют работу, совмещая профессии (должности). Трудовой кодекс Российской Федерации даёт работнику право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 ТК РФ).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

Разберёмся, что такое совместительство и чем оно отличается от совмещения.

Работодатель даёт работнику право (согласно статьи 282 ТК РФ) выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Как видно из смысла положений данной статьи работник выполняет другую работу в свободное от основной работы время. При этом стоит отметить, что работник может выполнять другую работу как в организации, где он работает как основной работник (внутреннее совместительство). Также он имеет право трудоустроиться в иную организацию (внешнее совместительство). В обоих случаях работник проходит процедуру трудоустройства: заключает трудовой договор (где в обязательном порядке указывается, что работа является по совместительству), издаётся приказ, не требуется в обязательном порядке внесения записей в трудовую книжку. Но если работник изъявит желание, чтоб ему внесли запись в трудовую книжку, то делать это необходимо по основному месту работы.

В случае совмещения, работнику испытательный срок не устанавливается. Когда же работника принимают на работу в порядке совместительства, то ему могут установить испытательный срок. При совмещении объём работы устанавливается работодателем по согласованию с работником. При совместительстве работник трудоустраивается не более чем на 0,5 ставки, соответственно время работы не может превышать 4 (четырёх) часов. При этом надо отметить, что педагогические работники отнесены к категории работников, имеющих сокращенную рабочую неделю - 36 часов.

В случае выполнения работы в порядке совмещения оплата производится в соответствии со статьёй 151 ТК РФ. При совместительстве заработная плата будет зависеть от отработанного времени или выработки.

Помимо указанных отличий работы в порядке совмещения и совместительства, можно отметить отличие в случае предоставления отпуска.

Так, при совмещении профессий (должностей) работнику дополнительные дни отпуска не предоставляются. В то время как при совместительстве работнику предоставляется отпуск, как и работнику, для которого данная работа являлась бы основным местом работы. Особенность заключается в том, что отпуск совместителя предоставляется в тот же период, что и по основному месту работы (при этом в случае, если работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему авансом). В случае если ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

Кроме того, существуют отличия при прекращении выполнения работы по совместительству и при совмещении.

Как указывалось выше, при совмещении работник, уведомив работодателя, может прекратить выполнение дополнительных обязанностей. Работодатель также может отозвать своё предложение на выполнение дополнительной работы, уведомив работника за три рабочих дня.

В случае же, если работник выполняет работу на условиях совместительства, то трудовой договор (заключённый на неопределённый срок) с таким работником помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, может быть прекращён в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (статья 288 ТК РФ).

Хотелось бы добавить, что совместителем могут работать не все лица. Так согласно статье 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а

также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами:

статья 276 ТК РФ - руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа);

статья 329 ТК РФ - работникам, труд которых 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;

статья 348.7 ТК РФ - спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Мы рассмотрели, в чём разница совместительства и совмещения. Теперь работник сам для себя может определить, каким образом ему удобнее будет выполнять дополнительную работу для улучшения своего материального благополучия.

Надеемся, что подготовленный материал поможет работнику избежать неприятных и неожиданных сюрпризов!

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,
тел. 8 (423) 245-97-38,
245-06-79, факс (423) 245-42-55

krprof-906@yandex.ru

<http://www.eseur.ru/primorskykrai/>