Работа по совместительству

Действующий Трудовой кодекс РФ предоставляет гражданину возможность заключения трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, кроме случаев, когда это воспрещается федеральным законом.

Работа по совместительству предусматривает право заключать трудовой договор о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). При этом разрешение работодателя по основному месту работы не требуется.

Обязательно ли вторую работу выполнять за рамками продолжительности рабочего дня по основной работе?

При совместительстве - да. Нужно отличать **внутреннее** **совместительство** (работу в свободное от основной работы время в одной и той же организации) от **совмещения профессий (должностей)**, когда работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительную работу по другой профессии (должности) в пределах нормального рабочего времени.

Законодателем предусмотрен ряд условий для работы по совместительству. Не допускается работа по совместительству: лиц в возрасте до 18 лет; работающих на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Работа по совместительству в одной организации не может осуществляться по одной и той же профессии, специальности или должности. Работодатель имеет право разрешить по заявлению работника работу по трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени только по иной профессии, специальности или должности. Например, рабочий, работающий по основному трудовому договору в качестве водителя автомобиля, может работать по совместительству автослесарем, но не водителем.

Есть ограничение продолжительности рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, - оно не может превышать четыре часа в день и 16 часов в неделю.

В трудовом договоре в обязательном порядке должно быть указано, что работа выполняется по совместительству. Прописаны виды, объёмы выполняемых работ и условия оплаты труда.

Работа по совместительству оплачивается по тем же расценкам (тарифам, ставкам, окладам), что и аналогичная основная, но в размере, соответствующем выполняемой работе по совместительству, - за отработанное время. При этом оплата труда может зависеть от выработки либо других условий, которые должны быть определены в трудовом договоре по совместительству.

Если лицам, работающим по совместительству, установлена повременная оплата труда, дополненная нормированными заданиями на основе технически обоснованных норм, то в этом случае оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

**При работе в районах, где установлены коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.**

Трудовым законодательством работнику предоставляется возможность использовать в натуре ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству одновременно с отпуском на основной работе. Предусмотрена также возможность предоставления отпуска авансом - до истечения 6 месяцев работы. Следовательно, предоставление отпуска и оплата за отпуск (выплата компенсации за неиспользованный отпуск) производятся совместителям по общим правилам.

При разной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основной и совмещаемой работе работодатель обязан предоставить по просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Кроме того, действующим законодательством определены отдельные виды гарантий и компенсаций, которые не предоставляются лицам, работающим по совместительству. Поясню: лицам, работающим по совместительству и совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации только по основному месту работы, и не предоставляются на работе по совместительству. Лица, работающие по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не вправе претендовать по совмещаемой работе на гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также компенсации расходов, связанных с переездом. То есть они не имеют права претендовать на льготы, закрепленные в [ст. 318](garantF1://12025268.318), [323](garantF1://12025268.323), [325](garantF1://12025268.325) и [326](garantF1://12025268.326) Трудового кодекса РФ и предоставляемые им по основному месту работы.

Все остальные гарантии и компенсации, предусмотренные [Трудовым](garantF1://12025268.1044) кодексом РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, распространяются на лиц, работающих по совместительству, в полном объеме.

Статьей 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено право работодателя в одностороннем порядке уволить совместителя, за допущенные работником проступки.

Кроме того, лица, работающие по совместительству по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, могут быть уволены по общим основаниям прекращения трудового договора, предусмотренным [ст. 77](garantF1://12025268.77), [80](garantF1://12025268.80), [83](garantF1://12025268.83) Трудового кодекса РФ. Для совместителей определено еще и дополнительное основание расторжения трудового договора: "в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной". При этом работодатель должен предупредить работающего по совместительству в письменной форме не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора.

Старший помощник прокурора района Е.А. Жеребцова