**Совместительство и совмещение: сходство и различия**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 07 Июн 2010 08:38  **Совместительство и совмещение: есть ли разница?**  Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определены гл. 44 ТК РФ. Совместительство - это выполнение сотрудником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Обязательными признаками совместительства являются:  - наличие основного рабочего места у данного работника (то есть уже состоит в трудовых правоотношениях с тем же или иным работодателем);  - выполнение работы в свободное от основной работы время;  - выполнение работы на условиях отдельного трудового договора.  Статьей 60.1 ТК РФ установлено два вида совместительства:  - внутреннее (работа в той же организации в свободное от основной работы время);  - внешнее (работа по трудовому договору, заключенному с другим работодателем).  Совместительство отличается от другого понятия, закрепленного в ст. 60.2 ТК РФ, - совмещения, под которым понимается выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), наряду с работой, определенной трудовым договором. Такая работа выполняется с письменного согласия работника и в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).  Для наглядности основные отличия совместительства и совмещения приведем в виде таблицы.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Условие | Совместительство | Совмещение | | Место работы | Может осуществляться как по  месту основной работы  (внутреннее  совместительство), так и в  другой организации (внешнее  совместительство) | Осуществляется в организации, являющейся основным местом работы | | Трудовой договор | Обязателен для заключения  (ст. 282 ТК РФ). Содержание  трудового договора  определяется ст. 57 ТК РФ.  Может быть заключен как  бессрочный трудовой договор,  так и срочный (ст. ст. 58, 59 ТК РФ) | Необходимо оформить дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору, где установить срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Эти параметры устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) | | Испытательный  срок | Устанавливается по соглашению сторон | Не устанавливается | | Приказ о приеме  на работу | Оформляется по форме N Т-1 | Оформляется приказ по основной деятельности об установлении совмещения профессий (должностей, работ, обязанностей) | | Запись в  трудовой книжке | Производится по заявлению  работника по основному месту  работы (ст. 66 ТК РФ) | Не производится | | Оформление  личной карточки/ личного дела | При осуществлении внутреннего совместительства  рекомендуется оформить личную карточку, новое личное дело  можно не оформлять. При  осуществлении внешнего  совместительства необходимо  оформить личную карточку и  личное дело (или папку с  личными данными сотрудника) | Данные о совмещении можно указать в имеющейся личной карточке работника, новое личное дело не заводится | | Оплата труда | Осуществляется в зависимости  от отработанного времени или  выработки либо на других  условиях, определенных  трудовым договором. При  осуществлении работы в  районах, где установлены  районные коэффициенты и  надбавки к заработной плате,  оплата труда производится с  учетом этих коэффициентов и  надбавок (ст. 285 ТК РФ) | Производится в виде доплаты, размер которой устанавливается соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ). Районный коэффициент и надбавки к заработной плате для совмещения законодательством не устанавливаются | | Отпуск | Предоставляется одновременно  с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ) | Не предоставляется. Оплата отпуска производится с учетом доплат за совмещение профессий | | Ограничения | Законом установлены  ограничения для осуществления работы по совместительству в  связи с возрастом,  осуществлением деятельности  во вредных условиях труда,  осуществлением  государственной службы,  отдельных видов деятельности  (педагогические, медицинские  и фармацевтические работники, работники культуры) (ст. 282  ТК РФ). Осуществление  совместительства  руководителем организации  возможно только с разрешения  уполномоченного органа  юридического лица либо  собственника имущества  организации (ст. 276 ТК РФ) | Совмещение лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества (директором, генеральным директором), и членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества (п. 3 ст. 69 Закона N 208-ФЗ) | | Прекращение  порученной  работы | Прекращение трудового  договора осуществляется по  общим основаниям ст. ст. 77 и 81 ТК РФ и в порядке,  установленном гл. 13 ТК РФ | Порученная работа прекращается с истечением срока, установленного в соглашении. Кроме того, работник 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 (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ) | |  | | |     Как при совместительстве, так и при совмещении заключается договор о полной материальной ответственности. При этом нужно руководствоваться Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным Постановлением Минтруда России N 85.  **Категории работников, которым запрещено работать по совместительству**  ТК РФ содержит запрет для некоторых категорий сотрудников на работу по совместительству. В частности, согласно ст. 282 ТК РФ нельзя осуществлять наряду с основной иную оплачиваемую деятельность:  - лицам в возрасте до 18 лет;  - лицам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Например, ст. 329 ТК РФ запрещает работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением их движением, работать по совместительству в аналогичных учреждениях.  Также запрещено выполнять оплачиваемую работу на условиях совместительства, кроме научной, преподавательской и творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью:  - депутатам Государственной Думы;  - служащим Банка России (ст. 90 Закона N 86-ФЗ);  - прокурорским работникам (п. 5 ст. 4 Закона N 2202-1);  - судьям (п. 3 ст. 3 Закона РФ N 3132-1);  - сотрудникам милиции (ст. 20 Закона РФ N 1026-1);  - сотрудникам органов внешней разведки (ст. 18 Закона N 5-ФЗ);  - лицам начальствующего состава и служащим федеральной фельдъегерской связи (ст. 9 Закона N 67-ФЗ);  - государственным служащим (п. 2 ч. 1 ст. 17 Закона N 79-ФЗ).  **Прием на работу по совместительству**  При трудоустройстве работник должен предъявить следующие документы:  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;  - документы воинского учета.  Если для работы по совместительству нужны особые знания и навыки, то руководство учреждения имеет право потребовать документ, подтверждающий наличие таковых у работника (диплом, свидетельство об окончании соответствующего учебного заведения). Также работодатель вправе требовать справку о характере трудовой деятельности по основному месту работы, если работа по совместительству связана с вредными или опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ).  В любом случае с работником должен оформляться трудовой договор, с указанием, что работа является совместительством, на его основании издается приказ о приеме на работе по совместительству, а также заводится личная карточка. До подписания трудового договора работника необходимо ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК РФ).  Трудовая книжка не представляется, так как хранится она по основному месту работы. В том случае, согласно ст. 66 ТК РФ, если работник желает занести в трудовую книжку сведения о работе по совместительству, он должен обратиться с такой просьбой к работодателю по основному месту трудовой деятельности и представить документы, подтверждающие такую работу, - заверенную копию приказа о приеме на работу.  **Продолжительность работы по совместительству**  Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. При этом 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 (ст. 284 ТК РФ). То есть при нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю работа по совместительству не должна превышать в этот период 20 часов.  В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, допускается работа по совместительству полный рабочий день или смену (ст. 284 ТК РФ).  Отдельным категориям работников (медицинским, педагогическим работникам и работникам культуры) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, для медицинских работников продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ с учетом должности и (или) специальности работника и не может превышать 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Для педагогических работников ст. 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 94 ТК РФ).  Вместе с тем ст. 282 ТК РФ допускает регулирование работы по совместительству указанных категорий работников в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В определенных случаях продолжительность работы по совместительству составляет месячную норму работы соответствующей категории работников. Рассмотрим данные положения подробнее.  **Особенности совместительства отдельных категорий работников**  Постановлением Правительства РФ N 197 установлено, что особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством здравоохранения и социального развития РФ по согласованию с Министерством культуры и массовых коммуникаций РФ и Министерством образования и науки РФ и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  В соответствии с этим Минтруд издал Постановление от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (далее - Постановление N 41), являющееся наиболее полным нормативным документом, регулирующим отношения в рассматриваемой сфере.  Подпунктом "а" п. 1 Постановления N 41 установлено, что 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 РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения). Определением ВС РФ от 05.08.2004 N КАС 04-295 данное положение, допускающее внутреннее совместительство и, соответственно, оплату труда работника в одинарном размере (а не как за сверхурочную работу - за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)), было признано не противоречащим нормам трудового законодательства. Таким образом, работники рассматриваемых сфер деятельности могут работать по той же или другой должности, специальности, профессии как у другого работодателя, так и у основного.  В соответствии с п. 2 Постановления N 41 не считаются совместительством для рассматриваемых категорий работников и не требуют заключения (оформления) трудового договора (а соответственно, издания приказа о приеме на работу и заведения личной карточки) следующие виды работ:  - проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;  - педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;  - осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;  - 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;  - 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;  - 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;  - 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.  Указанные виды работ могут выполняться в основное рабочее время с согласия работодателя. Исключение составляют:  - литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;  - работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.  В то же время следует помнить, что выполнение другой оплачиваемой работы в свободное от основной работы время не требует согласия основного работодателя.  **Совместительство работников сферы здравоохранения**  Подпунктом "б" п. 1 Постановления N 41 для работников сферы здравоохранения установлены следующие максимально возможные нормы работы по совместительству:  - для медицинских и фармацевтических работников - половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной исходя 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, - месячная норма рабочего времени, исчисленная исходя 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 РФ или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления;  - для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячная норма рабочего времени, исчисленная исходя из установленной продолжительности рабочей недели.  В ст. 350 ТК РФ говорится, что, с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей, по решению Правительства РФ продолжительность работы по совместительству может быть увеличена медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа. В соответствии с этим в Постановлении Правительства РФ N 813 указано, что продолжительность работы по совместительству для таких работников должна составлять не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.  **Совместительство педагогических работников и работников культуры**  Подпунктом "б" п. 1 Постановления N 41 установлены ограничения на работу по совместительству для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половина месячной нормы рабочего времени, исчисленная исходя из установленной продолжительности рабочей недели. Если же у этих работников половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.  Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы (пп. "в" п. 1 Постановления N 41).  Для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, работа по совместительству может выполняться в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной исходя из установленной продолжительности рабочей недели (пп. "б" п. 1 Постановления N 41).  **Предоставление гарантий и компенсаций**  Практически все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, распространяются на совместителя. Однако согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, связанные с совмещением работы и обучения, а также работой на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях, предоставляются только по основному месту работы.  Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется совместителю одновременно с отпуском по основной работе. Если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ). Как правило, для оформления отпуска совместителю последний должен представить копию приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы. Оплата отпуска и выплата компенсации за неиспользованный отпуск производятся по общим правилам трудового законодательства.  Необходимо отметить, что совместители наравне с другими имеют право на пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. В соответствии с п. 2 ст. 13 Федерального закона N 255-ФЗ застрахованные лица, работающие у нескольких работодателей, вправе получать такие пособия у всех. При этом работник представляет листки нетрудоспособности по каждому месту работы.  **Расторжение трудового договора с совместителем**  Трудовой договор с совместителем прекращается по общим основаниям, определенным ст. ст. 77, 81 ТК РФ. Кроме того, ст. 288 ТК РФ установлено дополнительное основание расторжения трудового договора: прием на работу работника, для которого данная работа будет основной. В этом случае работника необходимо предупредить в письменной форме не позднее чем за две недели до расторжения трудового договора или служебного контракта.  Статьями 81 и 261 ТК РФ установлен запрет на увольнение:  - работников в период болезни или отпуска;  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;  - одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);  - других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.  Наиболее частым является вопрос о документальном оформлении в случае, когда работа по совместительству становится для работника основной. ТК РФ не установлен порядок оформления трудовых отношений в указанном случае. Во избежание нарушения прав работника на ежегодный оплачиваемый отпуск рекомендуем составить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда (ст. 74 ТК РФ), издать приказ по основной деятельности об изменении условий труда данного работника и внести соответствующую запись в трудовую книжку, например: "Считать работу в должности медсестры основным местом работы". Основанием внесения такой записи в трудовую книжку будет приказ по основной деятельности. |