

Глава 10 Трудового Кодекса РФ в редакции от 30.06.2006 г. была дополнена двумя новыми статьями, которые регламентируют заключение трудового договора на работу по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ) и совмещению профессий или должностей (ст. 60.2 ТК РФ). **Несмотря на внешнее сходство понятий "совмещение" и "совместительство", они несут совершенно различную смысловую нагрузку.**

Под совмещением профессий или должностей следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Например, совмещение может иметь место, когда работник выполняет обязанности временно отсутствующего работника.

В соответствии с ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ 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 работа, помимо основной;

- выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой, и эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

Работник вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей. При этом какого-либо разрешения (согласия), в т. ч. и от работодателя по основному месту работы, на это не требуется. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Например, согласно ст. 276 ТК РФ руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях в порядке внешнего совместительства только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица.

Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

Допускается работа в порядке внутреннего совместительства как по той же специальности (профессии или должности), по которой выполняется основная работа у данного работодателя, так и по иной. Таким образом, работник может работать в порядке как внешнего, так и внутреннего совместительства по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в т. ч. и по той же, что и на основной работе.

Как внутреннее, так и внешнее совместительство оформляются трудовым договором, заключаемым в письменной форме. Причем, в трудовом договоре с работником, работающим по совместительству, обязательно указание на то, что работа является совместительством.

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.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

В соответствии со ст. 283 ТК РФ при приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании либо их надлежаще заверенных копий. Не требуется предъявлять трудовую книжку, документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу. Между тем, зачастую на предприятиях требуют представления указанных документов или их копий. Учитывая положение ст. 65 ТК РФ, согласно которому запрещается требовать от лица,

поступающего на работу, документы помимо предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, это является нарушением трудового законодательства.

Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает, что при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда совместитель должен представить справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это связано с тем, что, как было указано выше, не допускается работа по совместительству на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Если же по основному месту работы работник приостановил работу (например, в связи с задержкой заработной платы) или был отстранен от работы, то указанные ограничения вообще не применяются.

В соответствии со ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором; при повременной оплате труда, нормированных заданий - по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

***Примечание:**

При копировании статьи обязательна установка прямой ссылки на сайт
http://pravo-rk.ru