

Тушинская межрайонная прокуратура г. Москвы разъясняет:
Понятие терминов «Совмещение и совместительство»
в трудовом законодательстве

В соответствии со ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Совместительство - это вторая работа, при которой оформляется второй трудовой договор, издается второй приказ о приеме на работу, предоставляется второй отпуск, ведется табель учета рабочего времени по работе по совместительству, по желанию работника вносится запись в трудовую книжку.

На лиц, работающих по совместительству, распространяются принятые в организации положения об оплате труда, о премировании и т.д.

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации совмещение - это выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Совмещение предполагает выполнение работником у одного и того же работодателя обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Причины временного отсутствия работника могут быть разные (временная нетрудоспособность, ежегодный отпуск, командировка по поручению работодателя, повышение квалификации и т.п.)

Таким образом, основное отличие между совместительством и совмещением заключается в том, что при первой форме организации труда дополнительная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При второй форме (совмещении) дополнительная работа осуществляется в рамках нормальной продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

В соответствии со ст. 285 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Поскольку работа по совместительству фактически является работой на условиях неполного рабочего времени, ТК РФ не гарантирует, что заработная плата за работу по совместительству не может быть меньше, чем установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

За совмещение устанавливается доплата, размер которой, в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается по соглашению сторон. Доплата эта является лишь частью заработной платы, но не заработной платой в полном объеме.