

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

Т.А. Зайцева

« 25 » июня 2021 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование труда работников, работающих по совмести-  
тельству

Исполнитель

студент группы 721 об 1

17.06.2021  
(подпись, дата)

Д.Д. Козулина

Руководитель

канд. юрид. наук, доцент

17.06.2021  
(подпись, дата)

П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль

17.06.2021  
(подпись, дата)

О.В. Громова

Благовещенск 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 - Т.А. Зайцева  
«1» 10 2021 г.

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студента Козулиной Дианы Дмитриевны  
(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № 658-уч)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование труда работников, работающих по совместительству (утверждена приказом от 01.12.2021 г. № 2584-уч)
  2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 10 февраля 2021 года.
  3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.
  4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): история правового регулирования работы по совместительству в РФ, понятие и сущность трудовых отношений, понятие и сущность работы по совместительству, рассмотрение и исследование различных вопросов правового регулирования труда работников, работающих по совместительству, разбор и изучения трудового договора.
  5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет
  6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет
  7. Дата выдачи задания: 01 октября 2020 года.
- Руководитель бакалаврской работы (проекта): Алексеенко Павел Григорьевич, к.ю.н., доцент.
- Задание принял к исполнению (дата): 01 октября 2020 года  \_\_\_\_\_  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 54 с., 50 источников.

**ТРУД, ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДА, ТРУДОВОЕ ПРАВО, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО, СОВМЕЩЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ОСНОВНАЯ РАБОТА**

Целью представленной бакалаврской работы является проведение комплексного, научного анализа всех аспектов правового положения работников, работающих по совместительству.

Объект исследования бакалаврской работы составляют общественные отношения, возникающие при использовании труда лиц, работающих по совместительству.

Предметом исследования бакалаврской работы служат правовые нормы, теоретические источники, судебная практика, посвященные особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Правовое регулирование правоотношений при работе по совместительству	8
1.1 Возникновение правового института	8
1.2 Понятие, стороны и содержание трудовых отношений	11
1.3 Понятие совместительства	24
2 Реализация трудовых отношений при работе по совместительству	31
2.1 Заключение трудового договора с совместителями	31
2.2 Продолжительность рабочего времени и время отдыха при совместительстве	35
2.3 Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству	38
2.4 Прекращение трудового договора с совместителями	40
Заключение	46
Библиографический список	50

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

КЗоТ РФ – Кодекс законов о труде Российской Федерации;

СССР – Союз Советских Социалистических Республик;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон.

## ВВЕДЕНИЕ

Ситуация в экономике страны и на рынке труда, осложнившаяся в течение последнего года в связи с пандемией коронавируса, вынуждает работодателей принимать достаточно жесткие решения по минимизации затрат на оплату труда работников.

В условиях возросшей конкуренции на рынке труда, всё большую значимость приобретает нестандартная занятость, получившая распространение за рубежом с середины 1970-х годов в результате перехода к более гибкой постиндустриальной экономике.

Несмотря на то, что нестандартная занятость получила значительное распространение и в нашей стране, законодательное определение ее понятия отсутствует, хотя существует значительное количество научных определений. Под нестандартной формой занятости в научной литературе понимается форма занятости, допускающая большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей по сравнению со стандартной занятостью внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений. К таким формам занятости относят труд, связанный с организацией самостоятельной деятельности, на рабочих местах с гибким графиком работы, а также домашнюю занятость.

К гибким формам занятости ученые единодушно относят и совместительство, правовое регулирование которого нашло свое закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации и в ряде иных нормативно-правовых актах.

Главной особенностью правового положения работника-совместителя является то, что он состоит как минимум в двух трудовых правоотношениях. Это позволяет выделить совместителя в особую категорию работников. Однако данный институт порождает множество вопросов и правовых коллизий, что свидетельствует об актуальности выбранной темы бакалаврской работы.

Целью представленной бакалаврской работы является проведение комплексного, научного анализа всех аспектов правового положения работников,

работающих по совместительству.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- ознакомиться с историей правового регулирования совместительства;
- раскрыть понятие совместительства;
- проанализировать особенности заключение трудового договора с совместителями;
- рассмотреть условия и оплату труда, а также гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству;
- изучить особенности прекращения трудового договора с совместителями.

Объект исследования бакалаврской работы составляют общественные отношения, возникающие при использовании труда лиц, работающих по совместительству.

Предметом исследования бакалаврской работы служат правовые нормы, теоретические источники, судебная практика, посвященные особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Теоретической основой исследования явились работы таких авторов обращавшихся к вопросам правового регулирования нестандартной формой занятости, как М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, Н. Л. Лютов, О. В. Мацкевич, И. О. Орловский, А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов и другие.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы, среди которых анализ, синтез, формально-логический, сравнение и системный, а также частно-научные методы, к числу которых относится формально-юридический метод.

# 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПРИ РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

## 1.1 История правового регулирования совместительства

Совместительство и совмещение являются традиционными институтами отечественного трудового права.

Институт совместительства в Советской России стал вынужденной мерой, поскольку, несмотря на уровень безработицы, страна испытывала острый недостаток в квалифицированных кадрах: не хватало рабочих высокой квалификации, особенно остро ощущался недостаток хозяйственных руководителей, технических специалистов, экономистов, врачей, педагогов, других специалистов, которые в царской России формировались в основном из зажиточных слоев населения.

В период 1919-1921 года был издан ряд правовых актов, регулировавший совместительству, кодификация произошла в принятии в 1921 году положения о совместительстве, которая предполагала, что совместительство допускается лишь при отсутствии на учёте отделов труда лифт требуемой специальности. Закреплялось ранее установленное правило о том, что совместительство разрешалось не более чем в двух учреждениях, включая основное. Были установлены ограничения в суммарном заработке.

В упомянутом положении приводился широкий перечень работ, выполнение которых не считалось совместительством. В основном это работы, при выполнении которых исключались приписки, получение не доработанных денег, а кадров для их выполнения не было. Это педагогическая деятельность, научно-техническое по отдельным заданиям, культурно-просветительская, литературная, артистическое, все виды сдельных работ и индивидуальных заданий, которые могли выполняться без специальных разрешений<sup>1</sup>.

В 1933 году было принято постановление Совета народных комиссаров РФ «Об упорядочении совместительства», которое касалось служащих. Огра-

---

<sup>1</sup>Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. С. 98.

ничения для рабочих не предусматривалось. Постановление действовало 25 лет.

В 1959 году, с принятием Постановления Совета Министров СССР «Об ограничении совместительства по службе», было решено ликвидировать совместительство как форму трудовой деятельности с 01 января 1961 года. Подобная политика являлась непродуманной, поскольку недооценивала фактическую обстановку, сложившуюся с кадрами, и в июне 1960 года (после принятия Постановления Советом Министров СССР постановления «О дополнении постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 года «Об ограничении совместительства по службе») норма, запрещающая совместительство, было отменена. В дальнейшем законодательство о совместительстве изменялось неоднократно (было принято свыше 140 постановлений Совета Министров СССР, около 60 постановлений Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС), в результате чего правовые нормы, регулирующие совместительство, стали значительно мягче<sup>2</sup>.

С середины 80-гг XX века, с развитием многоукладной экономики, ограничения при работе по совместительству при работе в кооперативах не применялись.

До введения в действие ТК РФ действовала норма п. 1 Положения об условиях работы по совместительству, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР от 09.03.1989 № 81/604-К-3/6- 84, согласно которой совместительство рассматривалось как выполнение работником, помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, т.е. совместительство допускалось лишь при наличии у работника основной работы. Обеспечению соблюдения данного правила применительно к работе по совместительству на другом предприятии служили соответствующие требования к документам, предъявляемым при приеме на работу. Так, согласно п. 3 Положения работник,

---

<sup>2</sup> Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. С. 99.

поступающий на работу по совместительству на другое предприятие, обязан был предъявить администрации паспорт, а при приеме на работу, требующую специальных знаний, – диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке. Кроме того, Постановлением Совмина СССР от 17.09.1990 № 939 «О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан» была внесена редакция в Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 № 1111 «О работе по совместительству», в соответствии с которой гражданам вменялось в обязанность предоставлять справку об основном месте работы при поступлении на работу по совместительству не по месту основной работы. В случае изменения основного места работы граждане также обязаны были в месячный срок представлять администрации предприятия, учреждения, организации, в которых работают по совместительству, сведения об изменении основного места работы<sup>3</sup>.

Рассмотренные положения об условиях работы по совмещению и совместительству (кроме обязанности предоставления сведений об основном месте работы и уведомлении работодателя о работе по совместительству) нашли закрепление и в действующем ТК РФ.

Институт совмещения также характерен для отечественного трудового законодательства, и ранее закреплялся нормами КЗоТ и Постановления Совета министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» Согласно п. 2 указанного Постановления совмещение профессий рассматривалось как выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы допускаются на одном и том же предприятии, в учреждении, организации с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (ра-

---

<sup>3</sup> Пшизова Е. Н. Правовое регулирование труда совместителей // Отечественная юриспруденция. 2019. №7. С. 39.

бочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения<sup>4</sup>.

Анализ истории правового регулирования совместительства и совмещения позволяет согласиться с А.Я. Петровым в том, что эти институты рассматривались государством на всех этапах его развития как исключение из общего правила работы по одному трудовому договору и как временная мера, так как связана в основном с недостатком тех или иных специалистов. В целом правовые нормы о совместительстве и совмещении были направлены на ограничение данных видов труда и занятости<sup>5</sup>.

Подытоживая, можно сделать вывод о том, что совмещение и совместительство являются традиционным институтом отечественного трудового права, в Советской России они стали вынужденной мерой, поскольку, несмотря на уровень безработицы, страна испытывала острый дефицит в квалифицированных кадрах. В советский период законодательство о совместительстве часто изменялось, в отдельные периоды совместительство даже прекращалось, но данная мера была признана непродуманной, и совместительство снова стало разрешаться. Основные положения об условиях работы по совместительству, закрепленные в КЗоТ, нашли закрепление и в действующем ТК РФ.

## **1.2 Понятие, стороны и содержание трудовых отношений**

В ст. 15 ТК РФ под трудовыми признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)<sup>6</sup>. Подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Из данного правового понятия можно выделить

---

<sup>4</sup> Пшизова Е. Н. Правовое регулирование труда совместителей // Отечественная юриспруденция. 2019. №7. С. 39.

<sup>5</sup> Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудово-правовой аспект // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 191.

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 4567.

следующие обстоятельства, позволяющие его признать таковым.

Во-первых, основанием возникновения трудового отношения является добровольное волеизъявление работника и работодателя, которое в приведенном определении именуется соглашением между ними. Любое соглашение предполагает наличие добровольного волеизъявления договаривающихся сторон. Указанное волеизъявление подтверждается заключением трудового договора и (или) фактическим допуском работника к выполнению трудовой функции. В ч. 2 ст. 16 ТК РФ перечислены особые случаи возникновения трудовых отношений, когда заключению трудового договора предшествует прохождение определенных в законодательстве процедур. К их числу относятся: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.

Однако и в перечисленных случаях моментом возникновения трудовых отношений является начало выполнения работником своих обязанностей перед работодателем, в частности следование к месту работы, фактическое исполнение трудовой функции.

Во-вторых, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие «трудовые отношения», относится предмет соглашения между работником и работодателем - личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Как видно из определения, данный предмет характеризуется конкретностью трудовой функции и возможностью ее выполнения исключительно личным трудом работника.

В-третьих, правовое понятие «трудовые отношения» определяется подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка. Данное обстоятельство подчеркивает зависимость работника в процессе трудовой деятельности от полномочных представителей работодателя.

В-четвертых, обстоятельством, определяющим правовое понятие «трудо-

вые отношения», названо обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Признание данного обстоятельства имеющим правовое значение при определении трудовых отношений означает, что не обеспечение работодателем перечисленных условий влияет на судьбу трудового отношения, то есть позволяет работнику адекватно реагировать на невыполнение работодателем указанных условий вплоть до приостановления выполнения обязанностей, которые непосредственно связаны с условиями, необеспеченными работодателем<sup>7</sup>.

Из перечисленных обстоятельств доказанность двух первых позволяет сделать вывод о возникновении трудовых отношений.

Очевидно, что наличие соглашения о выполнении трудовой функции и реализация данного соглашения позволяют сделать вывод о возникновении трудовых отношений. Два других обстоятельства для возникновения трудовых отношений носят факультативный характер. Их доказанность или недоказанность не всегда позволяет сделать вывод о наличии или отсутствии трудовых отношений. Наличие подчиненности работника работодателю в процессе исполнения трудовых обязанностей подчеркивает их неравноправие, что может служить подтверждением возникновения трудовых отношений. Однако отсутствие подчиненности работника работодателю в процессе труда свидетельствует об улучшении положения работника, который получает право выполнять трудовую функцию в удобное время и в удобных условиях. Необеспечение работодателем надлежащих условий труда также не может служить поводом для признания трудовых отношений несостоявшимися. Неправомерное поведение может служить основанием для принятия мер по устранению имеющихся с его стороны правонарушений<sup>8</sup>.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник признается субъектом данных отноше-

---

<sup>7</sup> Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. С. 78.

<sup>8</sup> Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право.: Юрайт, 2011. С. 126.

ний после вступления в трудовые отношения с конкретным работодателем.

Работодателем в трудовых отношениях является физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. К числу иных субъектов, выступающих в качестве работодателей, могут быть отнесены филиалы, представительства, руководители которых в установленном законодательством порядке наделены правом заключать трудовые договоры, а следовательно, и прекращать трудовые отношения<sup>9</sup>.

В ч. 4 ст. 20 ТК РФ сказано о том, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем, органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и локальными актами организации. Для осуществления полномочий работодателя другим лицом работодатель - физическое лицо может выдать доверенность, в которой оговаривается выполнение другим лицом обязанностей работодателя, в частности, по оформлению трудовых отношений, уплате страховых взносов, выплате заработной платы, созданию необходимых условий труда и других. Каждое из перечисленных полномочий должно быть оговорено в доверенности работодателя - физического лица. Данная доверенность может быть заверена работодателем - физическим лицом по месту своей работы или жительства, а также у нотариуса<sup>10</sup>.

При передаче полномочий работодателя юридическим лицом должны быть доказаны следующие обстоятельства. Во-первых, наличие полномочного органа управления организацией по передаче полномочий юридического лица. В этом решении должно быть отражено, кому конкретно передаются полномочия работодателя и какие конкретно полномочия. Например, в нем может быть указано, что руководителю филиала организации передаются полномочия по

---

<sup>9</sup> Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. Трудовое право: учебное пособие. М.: Юрайт, 2016. С. 132.

<sup>10</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2019. С. 234.

приему и увольнению работников. Во-вторых, для признания законной передачи полномочий работодателя от юридического лица другому лицу должно быть доказано принятие данного решения в соответствии с действующим законодательством и компетенцией органа, которая установлена учредительными документами и иными локальными актами. Поэтому полномочиями работодателя от имени юридического лица может наделить, как правило, орган или лицо, назначившие руководителя организации. В свою очередь руководитель организации, не наделенный локальными актами или органом по управлению организацией полномочиями по передаче прав работодателя, не имеет права передавать данные полномочия на основании доверенности другому лицу. Например, руководителю филиала, другому работнику. Такая доверенность будет выдана с превышением полномочий, поэтому она не может влечь возникновения у других лиц прав работодателя. Хотя на период временного отсутствия (отпуск, болезнь) руководитель организации вправе назначить другое лицо для исполнения своих обязанностей. В этом случае на период отсутствия руководителя данное лицо временно может исполнять обязанности работодателя от имени отсутствующего руководителя<sup>11</sup>.

В настоящее время далеко не все организации, выступающие в качестве работодателей в трудовых отношениях, имеют возможности выполнять возложенные на работодателей законодательством обязанности. В частности, организации, получающие бюджетное финансирование, не могут самостоятельно без получения средств от соответствующих органов выплачивать заработную плату работникам, которые состоят с ними в трудовых отношениях. В связи с чем в ч. 5 ст. 20 ТК РФ сказано о том, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законодательством порядке. Поэтому работники указанных учреждений при возникновении имущественных споров,

---

<sup>11</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2019. С. 235.

например: о взыскании заработной платы, вправе привлекать к участию в деле в качестве ответчиков не только непосредственно работодателя, но и орган, который осуществляет финансирование организации, с которой они состоят в трудовых отношениях. К примеру, работники муниципальной больницы, являющейся юридическим лицом, могут предъявить иск и к больнице, и к органу местного самоуправления, который не выделил достаточных средств на выплату заработной платы. При рассмотрении подобных заявлений орган, имеющий полномочия по разрешению данного спора, может не только взыскать заработную плату с работодателя, то есть с больницы, но и обязать орган местного самоуправления выделить средства, необходимые для погашения задолженности по заработной плате, и выполнить работодателем обязанности по своевременной и в полном объеме выплате работникам заработной платы. После вынесения такого решения и невыполнения органом местного самоуправления обязанности по выплате заработной платы работники в порядке исполнения могут потребовать взыскания соответствующих средств непосредственно с органа местного самоуправления<sup>12</sup>.

Как уже отмечено, работодатели, получающие бюджетное финансирование, не имеют возможности выполнять в полном объеме возложенные на них обязанности, в том числе по выплате заработной платы. Тогда как работник заключает трудовой договор именно с работодателем, а не органом, осуществляющим финансирование работодателя. Поэтому трудовые отношения возникают между работником и работодателем. Работник не вступает в отношения с органом, который осуществляет финансирование работодателя. В связи с чем у этого органа не возникает обязанностей по выплате заработной платы непосредственно перед работниками. С материальными претензиями к этим органам на законных основаниях может обратиться исключительно работодатель. Однако после вынесения решения об обязанности указанного органа выделять средства на выплату заработной платы конкретным работникам у него возникают обя-

---

<sup>12</sup> Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 186.

занности не только перед работодателем, но и перед работниками.

По этой причине работники в порядке исполнения судебного решения могут потребовать взыскания средств непосредственно с органа местного самоуправления, который обязан им обеспечить выплату заработной платы. Предложенный механизм взыскания заработной платы может быть применен на основании ч. 5 ст. 20 ТК РФ и к учредителям организации, призванным обеспечивать ее функционирование.

Основаниями прекращения трудовых отношений являются случаи, перечисленные в федеральном законе. Причем в федеральном законе дан исчерпывающий перечень возможных оснований увольнения. Данные основания связаны с инициативой работника или (и) работодателя. Кроме того, существуют обстоятельства, не позволяющие сохранить трудовые отношения, не зависящие от волеизъявления сторон трудового отношения. Данные обстоятельства также являются основанием для прекращения трудовых отношений. Если прекращение трудовых отношений по инициативе субъекта трудового отношения является его правом, то основания, не зависящие от волеизъявления сторон, влекут, как правило, возникновение обязанности прекратить отношения. Исключение могут составлять случаи, когда работодатель по собственной инициативе сохраняет за работником, например, призванным на военную или альтернативную гражданскую службу, место работы. На период прохождения этой службы работодатель вправе взять работника на работу по срочному договору, сохранив рабочее место для работника, проходящего военную или альтернативную гражданскую службу. В рассматриваемой ситуации вариант поведения: проведение увольнения или сохранение рабочего места путем заключения срочного трудового договора - зависит от усмотрения работодателя. Однако работодатель не может сохранить трудовые отношения с работником, который не может выполнять трудовую функцию по медицинским показаниям, подтвержденным соответствующим заключением<sup>13</sup>.

В связи с чем работодатель вправе выбирать вариант поведения и при

---

<sup>13</sup> Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 114.

применении оснований увольнения, не зависящих от волеизъявления субъектов трудового отношения, с соблюдением правила о недопустимости умаления прав работников, гарантированных в действующем законодательстве.

Таким образом, и при прекращении трудовых отношений работодатель вправе выбирать варианты поведения, создающие более благоприятные условия для работника<sup>14</sup>

Содержанием трудовых отношений являются права и обязанности сторон трудового отношения. Причем данные права и обязанности носят корреспондирующий характер. То есть праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя по его реализации. И, наоборот, праву работодателя в трудовых отношениях корреспондирует обязанность работника по выполнению законных распоряжений представителей работодателя.

В ст. 21 ТК РФ перечислены основные права работников в трудовых отношениях. Этим правам корреспондируют соответствующие права работодателей. Перечислим основные обязанности работодателей, возникающие на основании ст. 21 ТК РФ в связи с гарантированными работникам правами.

Работодатель обязан заключить, изменить или расторгнуть трудовой договор, если имеются предусмотренные федеральными законами основания. Заключение трудового договора становится для работодателя обязанностью в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 16 ТК РФ. К их числу относятся: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; направление работника на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебное решение, обязывающее заключить трудовой договор при необоснованности отказа от его заключения; фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Изменение трудового договора работодатель обязан произвести на основании ч. 2 ст. 72 ТК

---

<sup>14</sup> Бондаренко Э. Н., Гусов К.Н., Захаров М.Л. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Проспект, 2016. С 294.

РФ при наличии медицинского заключения о необходимости предоставления работнику другой работы. Расторжение трудового договора становится для работодателя обязанностью, если на этом настаивает работник.

Работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором. Невыполнение работодателем данной обязанности позволяет работнику отказаться от выполнения работы, на которую он не давал согласия при заключении трудового договора.

Работодатель обязан предоставить работнику рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами. Невыполнение данной обязанности также позволяет работнику отказаться от выполнения трудовой функции до устранения условий, не соответствующих государственным стандартам в области безопасности труда.

Работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работник вправе отказаться от неоплачиваемой работы до момента устранения задолженности по заработной плате.

Работодатель обязан обеспечить право работника на отдых путем установления соответствующей законодательству продолжительности рабочего времени, предоставления выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков. Невыполнение данной обязанности позволяет работнику самостоятельно реализовать право на отдых, если предоставление дней отдыха не зависит от усмотрения работодателя.

Работодатель обязан представить работнику полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на его рабочем месте. Отсутствие такой информации позволяет работнику не приступать к исполнению трудовых обязанностей.

Работодатель обязан обеспечить в соответствии с действующим законодательством профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Работодатель не может препятствовать созданию профессиональных союзов, их деятельности по защите прав, свобод и законных интересов работников. Нарушение права работников на объединение может стать основанием для взыскания с работодателя компенсации морального вреда, так как данное право относится к числу неимущественных.

Работодатель обязан обеспечить участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах.

Работодатель обязан обеспечить ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений, а также предоставление информации об исполнении их условий.

Работодатель не может препятствовать защите работниками своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Работодатель не должен препятствовать ведению работниками индивидуальных и коллективных трудовых споров. Преследование работников за ведение данных споров не запрещенными законом способами является нарушением трудового законодательства.

Работодатель, органы Фонда социального страхования РФ за счет средств страхования работодателем работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обязаны возместить работнику причиненный вред в процессе трудовой деятельности, а также компенсировать моральный вред в порядке, предусмотренном законодательством.

Работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством обеспечить обязательное социальное страхование работников. Уклонение от выполнения данной обязанности позволяет работнику требовать уплаты страховых взносов за весь период работы, а также назначения соответствующих страховых выплат<sup>15</sup>.

Данный в ст. 21 ТК РФ перечень трудовых прав работников, корреспон-

---

<sup>15</sup> Трофимова Г. А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 148.

дирующих в обязанности работодателей по их реализации, не является исчерпывающим. Предоставление работнику дополнительных прав за счет средств работодателя возможно в соответствии со ст. 9 ТК РФ на уровне договоров о труде. Наличие таких прав в договоре о труде также влечет возникновение у работодателя обязанности по их предоставлению.

В ч. 2 ст. 21 ТК РФ перечислены обязанности работников, которые корреспондируют правам работодателей требовать их исполнения.

Работодатель вправе требовать от работника добросовестного выполнения им трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором. Работодатель может потребовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, выполнения установленных норм выработки, соблюдения требований по охране труда и обеспечению безопасности труда. За неисполнение перечисленных обязанностей работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Работодатель вправе потребовать от работников бережного отношения к принадлежащему ему имуществу и к имуществу других работников, незамедлительного сообщения работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества. За неисполнение данной обязанности работодатель может применить меры дисциплинарной или материальной ответственности.

В ст. 22 ТК РФ перечислены основные права и обязанности работодателей. Права работодателей, как правило, связаны с исполнением перечисленных обязанностей работниками. Исключение составляет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд. Реализация работодателем данного права не влечет возникновение у работника обязанности принять примененную работодателем меру поощрения. После применения меры поощрения у работодателя возникает обязанность передать работнику имущество, предусмотренное в качестве поощрения, либо совершить какие-то действия по поощрению работника. То есть работодатель исполняет изданный по собственной инициативе приказ (распоряжение). В свою очередь работник может отказаться от приме-

ненной работодателем меры поощрения. Остальные права, которые перечислены в ч. 1 ст. 22 ТК РФ, прямо или косвенно связаны с обязанностью работников по их реализации либо с нечинением препятствий при их реализации работодателями. К числу последних относится обязанность работников и их представителей не препятствовать созданию и функционированию объединений работодателей<sup>16</sup>.

В ч. 2 ст. 22 ТК РФ перечислены обязанности работодателей, которые корреспондируют в соответствующие права работников. Большинство из этих обязанностей совпадают с правами работников, которые перечислены в ст. 21 ТК РФ. Поэтому нами будут рассмотрены только обязанности работодателей, которые корреспондируют в дополнительные по сравнению с названной статьей права работников.

Работники вправе требовать от работодателя выплаты равной оплаты за труд равной ценности. В связи с чем работники, которые не введены в штат организации, не могут получать меньшую зарплату, чем штатные работники, при выполнении ими одинаковой со штатниками работы. Выплата заработной платы в меньшем размере признается принудительным трудом, что позволяет работникам применять не запрещенные законодательством способы защиты права на получение равного вознаграждения за труд равной ценности.

Работодатель обязан выплачивать в полном объеме и в установленные сроки причитающуюся работнику заработную плату. При невыполнении данной обязанности работник также может воспользоваться не запрещенными способами защиты, в частности отказом от выполнения неоплачиваемого труда до погашения задолженности по заработной плате.

Работодатель обязан своевременно устранять выявленные государственными и общественными органами нарушения трудового законодательства. Невыполнение данной обязанности позволяет работникам требовать привлечения работодателя к установленным мерам административной или уголовной ответственности.

---

<sup>16</sup> Потапова А. А. Трудовое право: конспект лекций. М.: Проспект, 2019. С. 174.

Работники вправе требовать от работодателя обеспечения их бытовых нужд, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. Например, работники могут потребовать у организации приема пищи на рабочем месте, когда невозможно использовать перерыв в силу особенностей их трудовой деятельности.

В ст. 22 ТК РФ дан исчерпывающий перечень обязанностей работодателей. В договорах о труде могут появиться дополнительные обязанности работодателей, корреспондирующие дополнительным по сравнению с действующим законодательством правам работников. Тогда как предоставление работодателям дополнительных прав, влекущих за собой возникновение у работников дополнительных обязанностей, без предоставления работникам дополнительных компенсаций ухудшает положение работников по сравнению с действующим законодательством. В силу чего договоры о труде, предусматривающие предоставление указанных прав, не должны применяться<sup>17</sup>.

Перечисленные права и обязанности работников и работодателей определяют основное содержание трудовых отношений. Дополнительные по сравнению с законодательством права и обязанности могут появиться в договорах о труде, а следовательно, и в трудовых отношениях лишь при соблюдении условия о недопустимости умаления прав и свобод работника, которые гарантированы действующим законодательством.

Изменение содержания трудовых отношений, то есть совокупности прав и обязанностей работников и работодателей, по общему правилу может происходить на основании взаимного волеизъявления работников и работодателей. Такое волеизъявление должно быть выражено в письменной форме. Исключением из этого правила являются случаи перевода на другую работу по инициативе одной из сторон трудового отношения, если такой перевод не зависит от усмотрения другой стороны (ч. 2 ст. 72, ст. 74 ТК РФ), а также при изменении существенных условий трудового договора. Однако и в этом случае требуется

---

<sup>17</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 126.

издание приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя, а при переводе по медицинским показаниям требуется еще и волеизъявление работника на перевод, подтвержденное письменным заявлением.

### **1.3 Понятие совместительства**

Трудовые отношения лиц, работающих по совместительству, регулируются главой 44 ТК РФ.

Совместительство – выполнение работником другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от работы время<sup>18</sup>.

Исходя из вышесказанного, можно выделить следующие основные признаки работы по совместительству: это еще одно рабочее место помимо основного; работа регулярная и оплачиваемая; работа на условиях другого трудового договора; работа, выполняемая в свободное от основной работы время.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогические, медицинские и фармацевтические работники, работники культуры) – помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Необходимо четко отделять совместительство и совмещение. Основное отличие совмещения от совместительства заключается в том, что совместительство, как уже выше говорилось, – это всегда выполнение другой работы в свободное от основной работы время. Даже если работа выполняется у того же работодателя, что и основная работа, она выполняется за пределами рабочего дня (смены) по основной работе. Совмещение же осуществляется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Следовательно, совместительство возможно как у одного, так и у разных работодателей<sup>19</sup>. Тогда как совмещение может быть реализовано только у работодателя по основному месту работы.

---

<sup>18</sup> Пшизова Е. Н., Тхаркахо М.М., Кикова А.А. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Colloquium-journal. 2020. № 12. С. 64.

<sup>19</sup> Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудово-правовой аспект // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 192.

Второе отличие совместительства от совмещения – различие в оформлении этих видов дополнительной работы. Заключение отдельного трудового договора требует как внутреннее, так и внешнее совместительство. В свою очередь, при совмещении работодатель издает приказ о поручении работнику дополнительной работы. В случае согласия на выполнение такой работы работник выражает его в приказе путем соответствующей надписи<sup>20</sup>.

Необходимо четко отделять совместительство и совмещение. Их различия представлены на рисунке 1.

Признак	Совмещение и другие виды дополнительной работы	Совместительство
Работодатель	Возможно только у одного и того же работодателя	Возможно как в другой организации, так и у своего основного работодателя
Трудовой договор	Объем, оплата и срок выполнения работы устанавливаются дополнительным соглашением к основному трудовому договору	Работа по совместительству оформляется новым трудовым договором
Трудовая книжка	Запись в трудовую книжку о дополнительной работе не вносится	Сведения о совместительстве могут быть внесены в трудовую книжку по просьбе работника
Рабочее время	Работа выполняется в течение основного рабочего времени	Работа выполняется в свободное время: после основной работы или в выходные дни
Учет рабочего времени	Не ведется	Ведется отдельной строкой
Оплата труда	Устанавливается доплата	Устанавливается заработная плата
Отпуск	Отдельный отпуск за работу по совмещению не предоставляется. При начислении отпускных работнику учтут доплаты за эту работу, то есть сумма отпускных будет больше	Полагается полноценный отпуск на работе по совместительству
Прекращение работы	Работник может отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив работодателя всего за три дня. Работодатель также может отменить поручение работать по совмещению, предупредив работника за три дня	Прекращение работы по совместительству — это полноценная процедура увольнения с соблюдением всех формальностей, которых требует Трудовой кодекс РФ: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ издаем приказ о прекращении трудового договора;</li> <li>■ вносим запись в личную карточку;</li> <li>■ выплачиваем расчет и компенсацию за неиспользованный отпуск</li> </ul>

Особенности оплаты дополнительной работы – это третий признак, отличающий совместительство от совмещения. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

<sup>20</sup> Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 193.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Четвертое отличие заключается в особенностях предоставления гарантий и компенсаций. На условиях совмещения, предоставляются только те гарантии и компенсации, которые связаны с основной работой. Не влечет за собой при выполнении дополнительной работы предоставления дополнительных гарантий, если иное не установлено на локальном уровне или соглашением сторон.

Пятое отличие заключается в том, что законом не ограничено поручение дополнительной работы, тогда как совместительство возможно не всегда. В отношении совмещения таких ограничений законом не установлено. Отсюда можно сделать вывод: совмещение возможно в отношении любого вида поручаемой работы.

Последним, шестым, отличием совместительства от совмещения служит порядок прекращения данного вида трудовых отношений. В отличие от совместительства, вопрос с прекращением совмещения решается в упрощенном порядке. При этом 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.

По-прежнему актуальными для теории и практики трудового права остаются вопросы, связанные с регулированием труда лиц, работающих по совместительству. Главной особенностью правового положения работника-совместителя является то, что он состоит как минимум в двух трудовых правоотношениях (основном и по совместительству). Это позволяет выделить совместителя в особую категорию работников<sup>21</sup>.

В новой редакции ТК РФ была учтена сложившаяся за последние годы практика приема на работу совместителей, и законодателем были внесены определенные изменения в ряд статей, регулирующих труд работников-

---

<sup>21</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 128.

совместителей. Регулирует особенности труда лиц, работающих по совместительству, глава 44 ТК РФ. Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (статья 282 ТК РФ). Исключение из этого правила устанавливается постановлением Минтруда от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Согласно подпункту «в» пункта 1 указанного постановления педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работу<sup>22</sup>.

Исходя из определения, можно выделить следующие основные признаки работы по совместительству:

- если трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или другим работодателем;
- если выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой;
- если по другому трудовому договору выполняется другая работа, помимо основной работы;
- если эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время<sup>23</sup>.

Определение понятия «совместительство» позволяет выделить его как особый вид трудового договора<sup>24</sup>.

Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). Работники могут в порядке внутреннего совместительства

---

<sup>22</sup> Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963) // Российская газета. 2003. 16 августа. № 162.

<sup>23</sup> Михайлов И. А. Особенности труда совместителей // Малая бухгалтерия. 2018. № 3. С. 54.

<sup>24</sup> Морозов П. Е. Методология научного исследования в сфере трудового права: учебное пособие. М.: Проспект, 2017. С. 66.

работать у своего работодателя как по иной, так и по аналогичной должности, специальности .

При внутреннем совместительстве помимо основного трудового договора с работником заключается второй трудовой договор, о работе по совместительству, и издается дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству.

Одной из особенностей содержания трудового договора о работе по совместительству может считаться указание на его срочный характер. Так часть 2 статьи 59 ТК РФ предусматривает по соглашению сторон заключение с совместителями срочных трудовых договоров.

Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора 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;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа в том же образовательном учреждении или детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;
- литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- осуществление консультирования высококвалифицированными специа-

листами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год с почасовой оплатой труда;

- осуществление работниками, не состоящими в штате организации, руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

- работа без занятия штатной должности в том же вузе и иной организации, в том числе выполнение научно-педагогическим работником обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;

- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности<sup>25</sup>.

В качестве совместителей могут выступать лица, достигшие 18 лет. Не допускается совместительство на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами<sup>26</sup>.

Таким образом, в новой редакции ТК РФ была учтена сложившаяся за последние годы практика приема на работу совместителей, и законодателем были внесены определенные изменения в ряд статей, регулирующих труд работников-совместителей. Регулирует особенности труда лиц, работающих по совместительству, глава 44 ТК РФ. Статья 282 определяет совместительство, как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Исключение из этого правила устанавливается постановлением Минтруда от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фар-

---

<sup>25</sup> Михайлов И. А. Особенности труда совместителей // Малая бухгалтерия. 2018. № 3. С. 55.

<sup>26</sup> Бондаренко Э. Н., Захаров М. Л. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Проспект, 2016. С. 372.

мацевтических работников и работников культуры». В качестве совместителей могут выступать лица, достигшие 18 лет. Не допускается совместительство на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 2 РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

### 2.1 Заключение трудового договора с совместителями

Действующее трудовое законодательство упорядочило процедуру оформления совместительства, установив четкий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству.

При приеме на работу по совместительству работник предъявляет паспорт, при необходимости – диплом либо иной документ об образовании или профессиональной подготовке. В отличие от статьи 65 ТК РФ, требующей при поступлении на работу предъявлять документы об образовании в подлинниках, статья 283 ТК РФ допускает подачу работником надлежаще заверенных копий. Хотя страховое свидетельство государственного пенсионного страхования не упоминается в статье 283 ТК РФ среди документов, требуемых при приеме на работу по совместительству, оно также является обязательным документом при заключении трудового договора. На наш взгляд, чтобы уплатить за совместителя соответствующие взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, работодателю достаточно попросить у совместителя реквизиты его страхового свидетельства<sup>27</sup>.

Не предъявляется трудовая книжка, поскольку она находится по основному месту работы. Работодатели не ведут трудовые книжки на лиц, работающих по совместительству. Но по желанию работника по месту его основной работы в трудовую книжку могут быть внесены записи о работе по совместительству. Сведения о работе по совместительству вносятся на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Это могут быть копии приказов о приеме на работу по совместительству, о переводах, об увольнении.

При приеме совместителя на работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда помимо обычных документов требуется также справка с основного места работы о характере и условиях труда, чтобы не допустить работу

---

<sup>27</sup> Михайленко Ю. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 177.

с неблагоприятными условиями труда одновременно у основного работодателя и по совместительству. В справке должны быть указаны условия труда по основному месту работы (наличие вредных и опасных производственных факторов) в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда.

Обязан ли работник предъявить разрешение на работу при внешнем совместительстве с основного места работы, зависит от того, какую должность занимает работник по основному месту работы<sup>28</sup>. Так, например, руководитель организации вправе работать внешним совместителем только с разрешения уполномоченного органа, либо собственника имущества этой организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (часть 1 статьи 276 ТК РФ). К ним относятся лица, которые имеют право в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, а также учредительными документами заключать (изменять, прекращать) с руководителем организации трудовой договор. Такое разрешение должно быть оформлено в письменном виде. В случае прямого запрета, содержащегося в специальном законе, уставе организации и т.п., руководитель обязан соблюдать установленный запрет. Нарушение этого запрета может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя по пункту 10 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Однако данное правило не распространяется на руководителей, которые одновременно являются единственными учредителями (участниками) (часть 2 статьи 273 ТК РФ). Такие руководители подчиняются общим положениям ТК РФ. Следовательно, они могут заключать трудовые договоры с неограниченным количеством работодателей (часть 2 статьи 282 ТК РФ).

Спортсмены и тренеры также обязаны представить разрешение с основного места работы, если по совместительству они планируют работать в качестве спортсмена или тренера. В период временного перевода для работы по совместительству спортсмену необходимо представить разрешение как основ-

---

<sup>28</sup> Михайленко Ю. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 178.

ного работодателя, так и работодателя по временному месту работы (статья 348.7 ТК РФ). Все остальные работники вправе работать по внешнему совместительству без разрешения с основного места работы.

В целом конечное оформление трудовых отношений требует, чтобы был заключён трудовой договор.

С точки зрения А. Н. Васиной трудовой договор, который заключается с лицом, работающим по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости<sup>29</sup>.

Если речь идет о внутреннем совместительстве, то в таком случае тоже должен быть заключён трудовой договор и быть издан приказ, при этом условия договора с совместителем в части прав работника ничем не отличаются от условий трудового договора, который был заключён по основному месту найма, что следует из части 2 статьи 64 ТК РФ.

Однако согласно части 4 статьи 282 ТК РФ в таком трудовом договоре обязательно должно быть указано тот факт, что работа является совместительством. Договоры о работе по совместительству можно заключать со всеми работниками со всеми работодателями, согласно части 1 статьи 60.1 ТК РФ. Однако существуют исключения, в том случае если законодательно был установлен запрет на заключение подобного трудового договора<sup>30</sup>.

Стоит отметить, работник может заключить трудовой договор о совместительстве с неограниченным числом работодателей согласно части 2 статьи 282 ТК РФ. Срок действия такого трудового договора устанавливается соглашением сторон. Согласно статьи 59 ТК РФ, договор внешнего совместительства может быть срочным.

Таким образом, можно заключить, что трудовой договор, которое заключается работающими по совместительству, относится к особому виду и по со-

---

<sup>29</sup> Васина А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 154.

<sup>30</sup> Хожабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Отечественная юриспруденция. 2019. №7. С. 39.

держанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

Также трудовые договоры по совместительству могут заключаться работниками с любым работодателем, за исключением законодательных запретов на случае совместительства. Трудовое законодательство и судебная практика указывают на то, что потеря работником места основной работы не дает ему права требовать перевода на постоянное место работы и заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя, предоставившего работу по совместительству. Работа по совместительству может быть поручена работнику исключительно с его согласия, а подобное согласие должно быть в письменной форме. Так как законодательно не установлены правила оформления подобного, обычно в организации издается приказ, который устанавливает дополнительную работу и дополнительную доплату для работника или заключается дополнительный трудовой договор<sup>31</sup>.

С поступающим на работу по совместительству необходимо заключить письменный трудовой договор в соответствии с требованиями трудового законодательства, в котором указать, что работа является совместительством.

При заключении трудового договора в нем, в обязательном порядке должны быть отражены условия оплаты труда, трудовая функция, продолжительность труда и отдыха и другие условия (см. ст. 57 ТК РФ).

Для работы по внешнему совместительству не требуется дополнительных разрешений, кроме разрешения для руководителя. В отличие от других работников при устройстве на работу по совместительству руководитель предприятия должен получить разрешение собственника имущества организации или ее уполномоченного органа (к примеру, совета директоров)<sup>32</sup>.

При поступлении на работу по совместительству в другую организацию

---

<sup>31</sup> Васина А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 155.

<sup>32</sup> Никитенко И. В., Митрофанова Л.Н. Совершенствование правового регулирования исполнения трудовых обязанностей по совместительству // Сборник научных трудов по итогам международной конференции. Новосибирск. № 2. С. 22.

работник обязан предъявить паспорт или другой документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний (например, педагог, врач и др.) работодатель имеет право потребовать у работника диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке, а при приеме на тяжелую работу, на работу с вредными или опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основной работе.

По желанию работника запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В случае увольнения работника с основного места работы, совместитель не вправе требовать от работодателя перевести его из совместителей в основные работники. Перевести совместителя на основную работу нельзя, потому что указание на то, что договор заключен по совместительству, не относится к обязательным условиям трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Изменить его нельзя, можно только поменять статус работника – с совместителя на сотрудника, принятого на основную работу, но осуществляется это исключительно путем увольнения-приема. Расторгать в этом случае трудовой договор лучше по соглашению сторон (п.1 ч. первой ст.77 ТК РФ)<sup>33</sup>.

## **2.2 Продолжительность рабочего времени и время отдыха при совместительстве**

Неполное рабочее время является одной из особенностей работы по совместительству. Поскольку режим труда у совместителя не совпадает с нормальной продолжительностью рабочего времени в данной организации, то в его трудовом договоре должно быть указано условие о времени работы совместителя. Подобное требование подтверждается нормой, установленной в части 2 статьи 57 ТК РФ, о том, что указание условия о режиме рабочего времени работника является обязательным для включения в его трудовой договор. Это в полной мере относится и к трудовому договору о работе по совместительству.

---

<sup>33</sup> Микушина М. Н. Совместительство. Практическое пособие по оформлению трудовых отношений. М.: Мысль, 2011. С. 48.

Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часов, еженедельная – 20 часов при норме рабочего времени в неделю 40 часов (т.е. половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников). Подобная норма, установленная частью 1 статьи 284 ТК РФ, прежде всего, необходима с целью охраны здоровья работника.

Тем не менее, законодатель допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами (часть 2 статьи 282 ТК РФ). На практике данная правовая норма зачастую приводит к злоупотреблению правом как со стороны работодателя, так и со стороны работника: заключению множества мнимых (совершенных лишь для вида) трудовых договоров, припискам, получению не заработанной заработной платы и т.п.

Представляется, что указанные в части 1 статьи 284 ТК РФ временные ограничения при работе по совместительству не соответствуют положениям статьи 282 ТК РФ, которая предоставила работнику право заключать трудовые договоры о совместительстве с неограниченным числом работодателей. Подобное ограничение, по сути, носит сугубо формальный характер<sup>34</sup>.

Полный рабочий день (без ограничения четырехчасовым рабочим днем) можно устанавливать совместителям в их выходные дни по месту основной работы (статья 284 ТК РФ), в период отпуска без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком (статья 256 ТК РФ) и в иных случаях, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. При этом месячная норма рабочего времени совместителя не должна превышать половины от нормы, установленной для соответствующей категории работников<sup>35</sup>.

В соответствии с частью 2 статьи 284 ТК РФ ограничения продолжительности рабочего времени по совместительству можно также не соблюдать, если

---

<sup>34</sup> Краткий курс по трудовому праву России: учебное пособие. М.: Окей-книга, 2019. С. 78.

<sup>35</sup> Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М.: Проспект, 2020. С. 366.

по основному месту работы сотрудник приостановил работу из-за задержки выплаты ему заработной платы (часть 2 статьи 142 ТК РФ), отстранен от работы по состоянию здоровья с сохранением должности на срок до 4 месяцев в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 73 ТК РФ, является руководителем, его заместителем, главным бухгалтером организации (обособленного подразделения) и отстранен по состоянию здоровья с сохранением должности в случае, предусмотренном частью 4 статьи 73 ТК РФ<sup>36</sup>.

В соответствии со статьей 286 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Законодательством предусмотрена возможность предоставления отпуска авансом до истечения 6 месяцев работы. Казалось бы, что в этом случае ущемляются интересы работодателя, у которого работает совместитель, так как отпуск ему предоставляется не на общих основаниях – по соглашению работодателя и совместителя, а в зависимости от очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у основного работодателя. Однако требование одновременного предоставления отпусков по основному месту и по совместительству, установленное в статье 286 ТК РФ, гарантирует работнику-совместителю возможность использовать эти отпуска по прямому назначению – для отдыха.

Оплата отпуска или выплата компенсации за неиспользуемый отпуск совместителям производится по общим правилам. Для оформления отпуска совместителю следует предоставить копию приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы<sup>37</sup>.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, которая определяется как разница между отпуском по основному месту работы и

---

<sup>36</sup> Айман Т. О. Трудовое право: учебное пособие. М.: РИОР, Инфра-М, 2016. С. 114.

<sup>37</sup> Ершов В. В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений. М.: РГУП. 2018. С. 96.

отпуском по месту работы по совместительству. Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок.

Однако остается невыясненным, как быть, если продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по совмещаемой работе. Например, в случае, когда государственный служащий работает по совместительству преподавателем вуза, которому предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. В данном случае по основному месту работы работник не может претендовать на продление своего отпуска или на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Тем не менее не исключается возможность получения работником отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы на общих основаниях.

### **2.3 Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству**

Закон не устанавливает каких-либо особенностей оплаты труда совместителей. При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется пропорционально отработанному времени. В случае сдельной оплаты труда – в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором<sup>38</sup>.

Оплата труда в случае выполнения совместителем работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (статьи 146 - 154 ТК РФ). Совместителям, работающим в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, труд оплачивается с учетом этих коэффициентов и надбавок. Так, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установлены и районные коэффициенты, и процентные надбавки за стаж работы в данных районах и местностях (статьи 316, 317 ТК РФ), на которые совместители также имеют полное право<sup>39</sup>.

Если работник является внутренним совместителем, то, рассчитывая пре-

---

<sup>38</sup> Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 246.

<sup>39</sup> Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 294.

дельные размеры доходов по стандартным вычетам, доходы по основной работе и совместительству необходимо суммировать. Дело в том, что организация должна исчислять и удерживать НДФЛ со всех выплачиваемых сотруднику доходов. Определяя возможность применения подобных вычетов, необходимо учитывать все выплачиваемые сотруднику доходы, которые облагаются по ставке 13% и в отношении которых организация является налоговым агентом<sup>40</sup>.

Порядок назначения пособий по временной нетрудоспособности для совместителей и основных работников одинаков. Внешний совместитель также должен представить работодателю листок нетрудоспособности, который выдается медицинским учреждением в нескольких экземплярах – по каждому месту работы. В строке больничного листка «Место работы» указывается полное или сокращенное наименование организации. В случае если гражданин работает у нескольких работодателей (по совместительству), на первом листке нетрудоспособности подчеркивается слово «Основное», на остальных листках нетрудоспособности подчеркивается «По совместительству» и проставляются серия и номер листка нетрудоспособности, выданного для представления по основному месту работы. В случае если работник работает у одного работодателя, слово «Основное» не подчеркивается<sup>41</sup>.

Для подсчета страхового стажа совместителя необходима заверенная копия трудовой книжки с основного места работы.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности по каждому месту работы не может превышать максимального размера, установленного Федеральным законом о бюджете ФСС РФ на соответствующий год. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, – в размере, не превышающем максимального размера пособия с учетом указанных коэффициентов<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

<sup>41</sup> Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. С. 102.

<sup>42</sup> Миннибаев Б. И. Особенности регулирования трудовых отношений в Российской Федерации на основании трудового договора. СПб.: Реноме, 2017. С. 92.

Если на условиях внутреннего совместительства застрахованное лицо (работник) работает у одного и того же работодателя, то в случае заболевания работника средний заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности должен определяться исходя из заработка, полученного им у данного работодателя. Период работы на условиях внутреннего совместительства для расчета пособия значения не имеет (может быть меньше расчетного периода или больше), поскольку учитываются только выплаты, начисленные в расчетном периоде.

#### **2.4 Прекращение трудового договора с совместителями**

Лица, работающие по совместительству, могут быть уволены по любому из оснований, предусмотренных статьей 77 ТК РФ. При этом должны соблюдаться все установленные законодательством правила прекращения трудового договора. Так, нельзя уволить совместителя по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске (часть 3 статьи 81 ТК РФ). При сокращении трудового договора по сокращению штатов необходимо не менее чем за два месяца предупредить совместителя персонально под расписку о предстоящем увольнении (статья 180 ТК РФ). При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников либо при ликвидации организации-работодателя совместителям, как и другим работникам, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 178 ТК РФ), но в отличие от других заработков на период трудоустройства не сохраняется, поскольку работники уже трудоустроены по основному месту работы<sup>43</sup>.

Одной из особенностей трудового договора о работе по совместительству является установление дополнительного основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству по трудовому договору на неопределенный срок. Они могут быть уволены в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет основной (статья 288 ТК РФ) и в отли-

---

<sup>43</sup> Миннибаев Б. И. Особенности регулирования трудовых отношений в Российской Федерации на основании трудового договора. СПб.: Реноме, 2017. С. 93.

чие от совместителя на него будет вестись трудовая книжка. О предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить совместителя в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудового договора с ним. В случае отказа работника ознакомиться с предупреждением о предстоящем увольнении надлежит составить об этом соответствующий акт. При этом не имеет значения продолжительность рабочего времени основного работника: работает ли он на условиях полного рабочего времени либо ему будет установлено неполное рабочее время. Даже если вновь принятому на работу основному работнику будет установлена продолжительность рабочего времени меньшая, чем совместителю, увольнение совместителя следует признать законным<sup>44</sup>.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что в случае судебного спора судам необходимо проверять, выполняет ли принятый работник ту же работу, что и работник по совместительству.

Приведем пример судебной практики: Ф. 1 февраля 2017 года был принят на работу по совместительству в ОАО «М» в качестве электромеханика по лифтам. 18 июля 2017 года в ОАО «М» на постоянную работу в качестве электромеханика по лифтам 3-го разряда был принят С., для которого эта работа являлась основной.

12 июля 2017 года Ф. получил уведомление о расторжении трудового договора на основании статьи 288 ТК РФ в связи с приемом С. на постоянную работу.

Разрешая спор и отказывая Ф. в удовлетворении иска, Измайловский районный суд г. Москвы исходил из того, что его увольнение с работы, произведенное в соответствии со статьей 288 ТК РФ, Ф. не оспаривалось. В установленный законом срок он получил письменное уведомление о прекращении трудового договора и 31 июля 2017 года собственноручно написал заявление о своем увольнении, на основании которого в тот же день был издан приказ об его увольнении. Проверяя законность решения районного суда в кассационном

---

<sup>44</sup> Растопша М.В. Трудовой договор как оптимальный инструмент реализации конституционного права на труд в РФ // Территория науки. 2018. № 4. С. 152.

порядке, судебная коллегия не усмотрела оснований для его отмены.

Выражая несогласие с состоявшимися судебными постановлениями, Ф. ссылаясь на то, что судом при рассмотрении его дела были допущены существенные нарушения норм процессуального права, которые, по его мнению, выражались в следующем.

Суд в полной мере не исследовал и не установил все обстоятельства, имеющие значение для дела, что повлекло вынесение незаконного решения. В частности, суд не принял во внимание и не проверил его (истца) доводы о том, что С. был принят на работу в ОАО «М» на другую работу – электромехаником по лифтам 3-го разряда, тогда как он работал электромехаником по лифтам 6-го разряда. Вместе с тем электромеханик 3-го разряда и электромеханик 6-го разряда – это работы разной квалификации с разной оплатой труда.

Кроме того, заявитель указывал, что он и С. выполняли разные трудовые функции, в связи с чем увольнение его по основаниям статьи 288 ТК РФ является незаконным.

Перечисленные доводы Ф. послужили основанием к отмене состоявшихся судебных актов в силу следующих обстоятельств.

Отказывая в удовлетворении иска о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что ответчиком предоставлены доказательства работы Ф. в ОАО «М» по совместительству, в то время как С. принят на основное место работы.

Однако суд не принял во внимание, что существенным обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по статье 288 ТК РФ, является, помимо установленного факта заключения трудового договора по основному месту работы с новым работником, также то, выполняет ли вновь принятый работник ту же работу, которую выполнял ранее принятый по совместительству. Обязанность доказать наличие всех этих обстоятельств возлагается на работодателя. Вместе с тем суд не проверил, выполняет ли С. ту же работу, которую ранее выполнял Ф.

Поскольку в данном случае имеющие значения для дела факты судом установлены не были, решение суда первой инстанции нельзя признать законным и обоснованным<sup>45</sup>.

Таким образом, можно отметить, что расторжение трудового договора по совместительству, как и дальнейшее заключение иного трудового договора может происходить только с согласия работника. Трудовой договор может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными актами, так и по дополнительным основаниям.

Трудовой договор, который заключается работающими по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

Также трудовые договоры по совместительству могут заключаться работниками с любым работодателем, за исключением законодательных запретов на случае совместительства. Трудовое законодательство и судебная практика указывают на то, что потеря работником места основной работы не дает ему права требовать перевода на постоянное место работы и заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя, предоставившего работу по совместительству. Работа по совместительству может быть поручена работнику исключительно с его согласия, а подобное согласие должно быть в письменной форме. Так как законодательно не установлены правила оформления подобного, обычно в организации издается приказ, который устанавливает дополнительную работу и дополнительную доплату для работника или заключается дополнительный трудовой договор.

Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часов, еженедельная – 20 часов при норме рабочего времени в неделю 40 часов (т.е. половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников). Подобная

---

<sup>45</sup> Постановление президиума Московского городского суда от 10.10.2018 по делу № 44г-391 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 06.06.2021).

норма, установленная частью 1 статьи 284 ТК РФ, прежде всего, необходима с целью охраны здоровья работника.

Тем не менее законодатель допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами (часть 2 статьи 282 ТК РФ). На практике данная правовая норма зачастую приводит к злоупотреблению правом как со стороны работодателя, так и со стороны работника: заключению множества мнимых (совершенных лишь для вида) трудовых договоров, припискам, получению не заработанной заработной платы и т.п.

Закон не устанавливает каких-либо особенностей оплаты труда совместителей. При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется пропорционально отработанному времени. В случае сдельной оплаты труда – в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором.

Основания для прекращения трудового договора как совместителя, так сотрудника, не работающего по совместительству, установлены в ст. 77 ТК РФ. Но имеется и специфическое основание для увольнения совместителя – прием на ту же должность сотрудника, который будет работать на постоянной основе. Увольнение совместителя в данном случае является правом, а не обязанностью работодателя, т.к. он может предложить ему другое место работы.

Совместитель в соответствии со ст. 288 ТК РФ должен быть письменно уведомлен за две недели до предполагаемого увольнения. Работнику в этом случае в трудовой книжке должна быть произведена запись «Уволен в связи с приемом на должность работника на постоянной основе, статья 288 Трудового Кодекса Российской Федерации».

Однако работодателю не следует забывать, что он не сможет воспользоваться этой нормой при увольнении по своей инициативе беременной женщины (за исключением случаев ликвидации организации), работавшей по совместительству, работника, в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ) поскольку на совместителей распростра-

няются гарантии, установленные трудовым законодательством. При увольнении совместителя работодатель должен соблюдать правила прекращения трудового договора<sup>46</sup>.

Таким образом, расторжение трудового договора по совместительству, как и дальнейшее заключение иного трудового договора может происходить только с согласия работника. Трудовой договор может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными актами, так и по дополнительным основаниям.

---

<sup>46</sup> Растопша М.В. Трудовой договор как оптимальный инструмент реализации конституционного права на труд в РФ // Территория науки. 2018. № 4. С. 153.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совмещение и совместительство являются традиционным институтом отечественного трудового права, в Советской России они стали вынужденной мерой, поскольку, несмотря на уровень безработицы, страна испытывала острый дефицит в квалифицированных кадрах .

В советский период законодательство о совместительстве часто изменялось, в отдельные периоды совместительство даже прекращалось, но данная мера была признана непродуманной, и совместительство снова стало разрешаться.

Основные положения об условиях работы по совместительству, закрепленные в КЗоТ и иных правовых актах нашли закрепление и в действующем ТК РФ.

В новой редакции ТК РФ была учтена сложившаяся за последние годы практика приема на работу совместителей, и законодателем были внесены определенные изменения в ряд статей, регулирующих труд работников-совместителей. Регулирует особенности труда лиц, работающих по совместительству, глава 44 ТК РФ.

Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (статья 282 ТК РФ). Исключение из этого правила устанавливается постановлением Минтруда от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В качестве совместителей могут выступать лица, достигшие 18 лет. Не допускается совместительство на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор, который заключается работающими по совместитель-

ству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

Также трудовые договоры по совместительству могут заключаться работниками с любым работодателем, за исключением законодательных запретов на случае совместительства. Трудовое законодательство и судебная практика указывают на то, что потеря работником места основной работы не дает ему права требовать перевода на постоянное место работы и заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя, предоставившего работу по совместительству. Работа по совместительству может быть поручена работнику исключительно с его согласия, а подобное согласие должно быть в письменной форме. Так как законодательно не установлены правила оформления подобного, обычно в организации издается приказ, который устанавливает дополнительную работу и дополнительную доплату для работника или заключается дополнительный трудовой договор.

Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часов, еженедельная – 20 часов при норме рабочего времени в неделю 40 часов (т.е. половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников). Подобная норма, установленная частью 1 статьи 284 ТК РФ, прежде всего, необходима с целью охраны здоровья работника<sup>47</sup>.

Тем не менее законодатель допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами (часть 2 статьи 282 ТК РФ). На практике данная правовая норма зачастую приводит к злоупотреблению правом как со стороны работодателя, так и со стороны работника: заключению множества мнимых (совершенных лишь для вида) трудовых договоров, припискам, получению не заработанной заработной платы и т.п.

Закон не устанавливает каких-либо особенностей оплаты труда совмести-

---

<sup>47</sup> Айман Т. О. Трудовое право: учебное пособие. М.: РИОР, Инфра-М, 2016. С. 126.

телей. При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется пропорционально отработанному времени. В случае сдельной оплаты труда – в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором.

Расторжение трудового договора по совместительству, как и дальнейшее заключение иного трудового договора может происходить только с согласия работника. Трудовой договор может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными актами, так и по дополнительным основаниям.

Вместе с тем в результате проведенного исследования мы выявили отдельные недостатки и преимущества в регулировании труда работников, работающих по совместительству, например: бывают случаи, когда работодатель вносит в трудовой договор запрет на внешнее совместительство, что, по сути, является нарушением ТК РФ. Однако законодателем оставлено на усмотрение работника внесение в трудовую книжку совместительства, что является несомненным плюсом. Также совместители могут столкнуться с проблемой ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск при несовпадении времени отпусков на разных работах. В соответствии с действующим законодательством ежегодные оплачиваемые отпуска им предоставляются одновременно с отпуском на основной работе. Помимо этого, работа по совместительству ограничена во времени. В соответствии со ст. 284 ТК она не может длиться более четырех часов в день и превышать половину месячной нормы рабочего времени. Однако указанные ограничения не соответствуют положениям ст. 282 ТК, которая предоставила право работнику заключать трудовые договоры о совместительстве с неограниченным числом работодателей и, по существу, носят формальный тер. Несомненно, есть и плюсы работы по совместительству, которые выражаются в том, что работа по совместительству дает возможность приобретать новые навыки, расширять профессиональные связи и кругозор, реализовывать свои способности и знания, не задействованные на основном месте работы. Подобный путь можно избрать для постепенной смены сферы деятельности,

например, работая по совместительству, пока не будет достигнут уровень квалификации, позволяющий обеспечить достаточный доход. Или в том случае, если основная профессия очень интересна, но в принципе не может дать желаемый уровень заработка в ближайшее время. Это очень характерно для начинающих преподавателей высшей школы, научных работников, в целом для молодых специалистов.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (ред. от 14.03.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 4567.

3 Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 22.12.2014) // Собрании законодательства РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.

4 Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963) // Российская газета. – 2003. – 16 августа. – № 162.

### II Специальная литература

5 Айман, Т. О. Трудовое право: учебное пособие / Т. О. Айман. – М.: РИОР, Инфра-М, 2016. – 176 с.

6 Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

7 Анчак, А. И. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие. – М.: МГИМО-Университет, 2019. – 376 с.

8 Афанасьев, М. А. Трудовое право: учебно-методическое пособие / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. – М.: Проспект, 2019. – 160 с.

9 Бондаренко, Э. Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Э. Н. Бондаренко, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров. – М.: Проспект, 2016. – 805 с.

- 10 Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова. – М.: Прометей, 2018. – 142 с
- 11 Васина, А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия / А. Н. Васина // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 4. – С. 154 - 160.
- 12 Гусов, К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.
- 13 Гусов, К. Н. Трудовое право России: учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, А. А. Андреев, Э.Н. Бондаренко. – М.: Проспект, 2020. – 592 с.
- 14 Даничев, Н. В. Понятие, виды трудовых договоров (контрактов). Порядок заключения: основания и особенности условий / Н. В. Даничев // Юридический факт. – 2018. – № 35. – С. 40 - 43
- 15 Гусов, К. Н. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников. – М.: Проспект, 2017. – 77 с.
- 16 Ершов, В. В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений / В. В. Ершов. – М.: РГУП. 2018. – 627 с.
- 17 Ершова, Е. А. Совместительство: дискуссионные вопросы правового и индивидуального регулирования / Е. А. Ершова // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – № 435. – С. 234 - 238.
- 18 Зайцева, О. Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) / О. Б. Зайцева. – М.: Проспект, 2018. – 344 с.
- 19 Зарипова, З. Н. Трудовое право: учебник и практикум / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. – М.: Юрайт, 2017. – 288 с.
- 20 Иванова, Т. С. Правовое значение обязательных условий в трудовых договорах с совместителями и юридически значимые обстоятельства при применении положений статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации / Т. С. Иванова // Трудовое право. – 2018. – № 3. – С. 27 - 37.

- 21 Ковалева, Е. О совмещении и совместительстве: практика применения / Е. О. Ковалева // Трудовое право. – 2012. – № 3. – С. 78 - 79.
- 22 Колобова, С. В. Трудовое право России: учебник / С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.
- 23 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. проф. В. И. Шкатуллы. – М.: Норма, 2013. – 660 с.
- 24 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2019. – 1254 с.
- 25 Краткий курс по трудовому праву России: учебное пособие. – М.: Окей-книга, 2019. – 128 с.
- 26 Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 480 с.
- 27 Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2020. – 688 с.
- 28 Магницкая, Е. В. Трудовое право: учебное пособие / Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев, Н. Г. Викторова. – М.: Инфра-М, 2016. – 320 с.
- 29 Миннибаев, Б. И. Особенности регулирования трудовых отношений в Российской Федерации на основании трудового договора / Б. И. Миннибаев. – СПб.: Реноме, 2017. – 240 с.
- 30 Михайленко, Ю. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика / Ю. А. Михайленко // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6. – С. 177 - 181.
- 31 Михайлов, И. А. Особенности труда совместителей / И. А. Михайлова // Малая бухгалтерия. – 2018. – № 3. – 54 - 57.
- 32 Михалева, А. Е. Правовой режим совместительства как юридическое препятствие в реализации свободы труда / А. Е. Михалева, В. Ю. Панченко, Н. А. Фролова // Евразийский юридический журнал. – 2017. – № 9. – С. 112 - 115.

33 Морозов, П. Е. Методология научного исследования в сфере трудового права: учебное пособие / П. Е. Морозов. – М.: Проспект, 2017. – 144 с.

34 Никитенко, И. В. Совершенствование правового регулирования исполнения трудовых обязанностей по совместительству / И. В. Никитенко, Л. Н. Митрофанова // Сборник научных трудов по итогам международной конференции. – Новосибирск. – № 2. – С. 21 - 25.

35 Орловский, Ю. П. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. – М.: Юрайт, 2007. – 287 с.

36 Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. – М.: Юрайт, 2017. – 304 с.

37 Петров, А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 191 - 194.

38 Потапова, А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. – М.: Проспект, 2019. – 322 с.

39 Пшизова, Е. Н. Правовое регулирование труда совместителей / Е. Н. Пшизова // Отечественная юриспруденция. – 2019. – №7. – С. 39 - 41.

40 Пшизова, Е. Н. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству / Е. Н. Пшизова, М. М. Тхаркахо, А. А. Кикова // Colloquium-journal. – 2020. – № 12. С. 64 - 67.

41 Растопша, М. В. Трудовой договор как оптимальный инструмент реализации конституционного права на труд в РФ / М. В. Расторопша // Территория науки. – 2018. – № 4. С. 150 - 158.

42 Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. – М.: Юрайт, 2016. – 206 с.

43 Серебренникова, Е. М. Работа по совместительству: запреты и ограничения / Е. М. Серебренникова // Юрист. – 2009. – № 7. – С. 38 - 42.

44 Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

45 Трофимова, Г. А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии / Г. А. Трофимова // Российский юридический журнал. – 2015. – № 1. – С. 147 - 155.

46 Чаннов, С. Е. Трудовое право: учебник / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. – М.: Юрайт, 2019. – 440 с.

47 Шишкин, В. В. Конституционные основы (принципы) регулирования труда лиц, выполняющих работу по нескольким трудовым договорам / В. В. Шишкин. – М.: Юрлитинформ, 2014. – 184 с.

48 Шишкин, В. В. Противоречие категории «совместительство» российского трудового права общепризнанным международным и конституционным принципам / В. В. Шишкин // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. – 2015. – № 2. – С. 72 - 75.

### III. Правоприменительная практика

49 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетене ВС РФ. – 2004. – № 6.

50 Постановление президиума Московского городского суда от 10.10.2018 по делу № 44г-391 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. – 06.06.2021.