

## Некоторые актуальные вопросы работы по совместительству

1. Работа по совместительству - это работа в том же или в другом учреждении в свободное от основной работы время по другому трудовому договору.

*(Когда говорят, что работник работает на 1,5 ставки, это может означать, например, что работник работает по основному месту работы на 1,0 ставку и, по окончании этой работы, в этом же учреждении ещё на 0,5 ставки, но уже в качестве совместителя (в данном случае «внутреннего»).*

2. Работающие по совместительству обладают такими же правами, что и основные работники.

### 3. Законодательное обеспечение работы по совместительству.

Часть 2 статьи 21 КЗоТ Украины, устанавливает, что работник вправе реализовать свои способности к производительному и творческому труду путем заключения трудового договора на одном или одновременно на нескольких предприятиях, в учреждениях, организациях, **если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором или соглашением сторон.**

Постановление Кабинета Министров Украины № 245 от 03.04.1993 г. «О работе по совместительству **работников государственных** предприятий, учреждений и организаций».

Положение об условиях работы по совместительству **работников государственных** предприятий, учреждений и организаций и приложение к нему - Перечень работ, которые не являются совместительством, утвержденных приказом Минтруда, Минюста и Минфина от 28.06.1993г. № 43.

*(Данные нормативно-правовые документы были приняты в период действия Закона Украины «О собственности» от 07.02.1991г., статья 31 которого объединяла понятием «государственная собственность» - «общегосударственную (республиканскую) собственность» и «собственность административно-территориальных единиц (коммунальную собственность)». С 01 января 2004 года, вступил в силу Гражданский кодекс Украины, статьями 326 и 327 которого разграничивается право «государственной собственности» и право «коммунальной*

*собственности»;* а абзацем 2 раздела II Закона Украины "О внесении изменений и признании такими, что утратили силу, некоторых законодательных актов Украины в связи с принятием Гражданского кодекса Украины" от 27.04.2007г. признается утратившим силу Закон Украины «О собственности». **Следовательно, в настоящее время, юридически недопустимо распространение ограничений вышеуказанных нормативно-правовых актов, на работников коммунальных предприятий, учреждений и организаций.)**

4. Для работы по совместительству, согласия администрации по месту основной работы не требуется. Также нет необходимости спрашивать согласия при каждом приеме на работу по совместительству у профкома; следует лишь единожды администрации и профкому совместно принять решение, ограничивающее возможность работы по совместительству для работников отдельных профессий и должностей, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительная работа которых может привести к последствиям, которые негативно повлияют на состояние их здоровья и безопасность производства и руководствоваться таким решением в дальнейшем (при необходимости дополняя или внося в него изменения). Также целесообразно ограничивать работу по совместительству для лиц, которые не достигли 18 лет и для беременных женщин.

5. На практике, при приеме на работу «внутреннего» совместителя, в приказах можно обнаружить следующие формулировки: «Разрешить работу по совместительству на 0,5 ставки...» или «Предоставить работу по совместительству на 0,5 ставки...», а при прекращении работы по совместительству - «Снять 0,5 ставки совместительства...» и т.п. Если в первом случае указанные формулировки являются формальным нарушением, то во втором - грубым нарушением трудовых прав работников. **Принимая на работу работника по совместительству, с ним также заключается трудовой договор, и поэтому, правильной является формулировка «Принять на работу по совместительству...». Расторгнуть трудовой договор с работающим по совместительству, допустимо лишь в случаях предусмотренных в законодательстве, и со ссылкой на конкретный пункт и статью закона.** Например, автоматическое «снятие совместительства» с работников при проведении сокращения - незаконно. **В случае сокращения должности, занятой работающим по совместительству, необходимо соблюсти всю процедуру, что предусмотрена при увольнении по сокращению основного работника, в т.ч. и выполнить обязательства по выплате выходного пособия.** Лишь в случае увольнения с работы работника государственного учреждения (предприятия, организации) в связи с приемом на работу другого работника не являющегося совместителем **или** в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством, - не требуется согласие

профкома (абз.4 ч.1 ст.43-1 Кодекса законов о труде Украины (далее - КЗоТ)).

6. В некоторых учреждениях здравоохранения с определенной периодичностью незаконно перезаключают трудовые договора с работающими по совместительству. Вначале работнику «предлагают» подать заявление с указанием срока «Прошу разрешить работу по совместительству на три месяца...» (правильно - «Прошу принять на работу по совместительству...»), даже если речь идет о работе в том же учреждении), а затем, на усмотрение администрации, разрешают подать новое заявление о продлении срока работы по совместительству. На работу по совместительству на вакантную должность можно принимать и на неопределенный срок, а перезаключенный один или несколько раз срочный трудовой договор в большинстве случаев автоматически считается договором, заключенным на неопределенный срок (ч.2 ст. 39-1 КЗоТ).

7. Отпуск за работу по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы; однако, **у всех работников право на отпуск**, а не обязанность, поэтому, если работник, работая по совместительству не подаст заявление о предоставлении ему отпуска, то и направить его в отпуск не допустимо. **Основанием для издания приказа о направлении работника в отпуск может быть только заявление работника.** Подача работником-совместителем заявления о предоставлении ему ежегодного отпуска не одновременно с отпуском по основному месту работы, не лишает его права на отпуск.

8. **От основной и работы по совместительству необходимо отличать «другую работу».** К таким работам относятся:

- работа, которая выполняется тогда, когда на основной работе работник работает неполный рабочий день и соответственно получает неполный оклад (ставку), а оплата его труда по основной и этой другой работе не превышает полного оклада (ставки) по месту основной работы. (Например, Иванова Н. работает палатной медсестрой терапевтического отделения больницы на 0,5 ставки - это ее основная работа. Позднее, подав соответствующее заявление, она была принята ещё на 0,5 ставки палатной медсестрой кардиологического отделения в той же больнице. Оплата труда как по основной, так и по другой работе одинакова и в сумме не превышает оплату на целую ставку по основной работе, следовательно, работа Ивановой Н. палатной медсестрой кардиологического отделения не является совместительством, а значит, и увольнения её с работы в связи с приемом на работу другого работника не являющегося совместителем **или** в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными п. 8 Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций **недопустимо**. Увольнение с

«другой работы» возможно лишь в случаях, предусмотренных КЗоТ).

- медицинская экспертиза с разовой оплатой труда;

- выполнение обязанностей медицинских консультантов учреждений здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц с разовой оплатой труда;

- проведение консультаций главными специалистами органов здравоохранения в лечебно-профилактических учреждениях в объеме до 240 часов в год с почасовой оплатой труда.

**9. Обратите внимание, что на практике направление на курсы повышения квалификации (специализации) происходит по месту основной работы, а по месту работы по совместительству или по другой работе соответствующего направления нет, но есть юридическая обязанность выполнять условия других трудовых договоров.** В этом случае, если работник успеет в день прохождения курсов повышения квалификации (специализации) вернуться на работу, - то он выполняет свои трудовые обязанности работника-совместителя (или работающего на другой работе), а если нет, - тогда заранее нужно узаконить свое отсутствие на другой работе или работе по совместительству. (В действующем трудовом законодательстве проблему можно разрешить путем оформления отпуска, однако, предусмотренные отпуска без сохранения заработной платы не могут быть, например, более 15 или как пенсионеру (или инвалиду III группы) – 30 календарных дней (ст. 26 и п.6 ч.1 ст.25 Закона Украины «Об отпусках» от 15.11.1996г.). До законодательного урегулирования этого вопроса целесообразно включать в коллективные договора на местах право на отпуска по месту работы по совместительству на период пребывания на курсах повышения квалификации (специализации) по месту основной работы и на оборот. Подробнее см. пункт 6.22 Примерной формы коллективного договора на нашем сайте в интернете по адресу: <http://donetsk.medprof.org.ua/>