

Работа по совместительству

Согласно ст. 343 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) совместительство – это выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.

Вышеуказанное означает, что работа по совместительству может выполняться как по той же профессии (должности), что и по основной работе, так и по другой профессии (должности). Работа по совместительству выполняется работником в свободное от основной работы время, то есть по окончании рабочего дня по основной работе или в периоды освобождения от нее, что является основным отличием работы по совместительству от совмещения профессий (должностей).

При работе по совместительству заключается отдельный трудовой договор (как при внутреннем, так и при внешнем совместительстве), который обязательно должен содержать условие о том, что работа является совместительством.

По общему правилу продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 345 ТК). Нормальной продолжительностью рабочего времени считается полная (не более 40 часов в неделю согласно ст. 112 ТК) или сокращенная (ст. 113 и ст. 114 ТК) продолжительность рабочего времени.

За работу по совместительству оплата труда производится пропорционально отработанному времени (ст. 346 ТК). При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Согласно ст. 347 ТК трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе. Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом.

Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Продолжительность основного трудового отпуска для совместителей составляет не менее 24 календарных дней. При этом продолжительность рабочего дня (смены) по совместительству значения не имеет. Совместители имеют также право на дополнительные отпуска, предоставляемые в

соответствии с законодательством, кроме дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Увольнение работающих по совместительству производится по общим основаниям и по дополнительному основанию, предусмотренному ст. 350 ТК: прекращение трудового договора с работающими по совместительству в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

По желанию совместителя сведения о работе по совместительству могут вноситься в трудовую книжку работника. Такая запись осуществляется нанимателем по месту основной работы на основании справки с места работы по совместительству.

Совместителем может быть работник фактически любой специальности, категории, ведомственной принадлежности. В то же время для отдельных категорий работников ограничения для работы по совместительству установлены ст.255 и 348 ТК, а также отдельными нормативными актами по охране здоровья и труда работников, предупреждению злоупотребления служебным положением, борьбе с коррупцией и другими.

Главный специалист отдела труда и занятости
населения управления по труду, занятости и
социальной защите Осиповичского райисполкома

Ольга Богуславец