

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
 Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
 процесс и трудовое право»
 _____ О.Е. Репетева
 (подпись)
 « ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы

Студент Григорян Г.А.

1. Тема: Совместительство: особенности правового регулирования
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 15.06.2016 г.
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ, нормативно-правовые акты РФ, материалы с преддипломной практики, учебники, научные статьи.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): 1 Общие положения о работе по совместительству 2 Особенности трудовых отношений по совместительству 3 Гарантии и компенсации.
5. Дата выдачи задания « 15 » декабря 2015 г.

Руководитель бакалаврской работы

(подпись)

О.С. Лапшина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Г.А. Григорян

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовой право»
_____ О.Е. Репетева
(подпись)
« ____ » _____ 2015 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Григорян Г.А.

по теме: Совместительство: особенности правового регулирования

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Декабрь 2015	15.12.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	15.03.2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление работы для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	15.06.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	07.06.2016	выполнено	
Корректировка работы	Май 2016	15.06.2016	выполнено	
Защита бакалаврской работы перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	27.06.2016	выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

О.С. Лапшина

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Г.А. Григорян

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Совместительство: особенности правового регулирования»

Актуальность темы исследования обусловлена повышением роли работы по совместительству на современном этапе развития рынка труда. Из конституционных принципов следует, что каждый человек имеет право выбирать сферу деятельности и распоряжаться своими способностями к труду по своему усмотрению.

Предметом настоящего исследования являются теоретические и практические положения, изложенные в общетеоретических трудах учеными в области института совместительства.

Объектом настоящего исследования являются нормы трудового права Российской Федерации, регулирующие вопросы правового регулирования института совместительства.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ теории и практики правового регулирования института совместительства.

Достижение указанной цели осуществляется посредством решения следующих основных задач:

- рассмотреть понятие совместительства;
- исследовать ограничения работы по совместительству;
- изучить особенности приема на работу по совместительству;
- рассмотреть режим работы по совместительству и оплата труда лиц работающих по совместительству;
- раскрыть особенности прекращения трудовых отношений;
- изучить гарантии и компенсации.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, пяти параграфов, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Количество источников: 59.

Объем работы: 56 листов.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1. Общие положения о работе по совместительству	9
1.1. Понятие совместительства.....	9
1.2. Ограничения работы по совместительству.....	23
Глава 2. Особенности трудовых отношений по совместительству	26
2.1. Особенности приема на работу по совместительству.....	26
2.2. Режим работы по совместительству и оплата труда лиц работающих по совместительству.....	32
2.3. Особенности прекращения трудовых отношений	33
Глава 3. Гарантии и компенсации	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	39
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ	49

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена повышением роли работы по совместительству на современном этапе развития рынка труда. Из конституционных принципов следует, что каждый человек имеет право выбирать сферу деятельности и распоряжаться своими способностями к труду по своему усмотрению.

Современный этап развития российского государства демонстрирует динамические сдвиги в сфере рыночной экономики. Сегодня она характеризуется ростом числа малых предприятий, структурной перестройкой от ресурсной ориентации к расширению инновационного сектора. Одновременно усиливается вовлечение национальной экономики в мирохозяйственные связи, что сопровождается повышением степени ее подверженности влиянию мировых финансово-экономических кризисов. Вступление страны во Всемирную торговую организацию (далее - ВТО) обуславливает закономерное усиление конкуренции между российскими и иностранными производителями. Все эти процессы, происходящие в экономике нашего государства, неизбежно оказывают прямое воздействие на рынок труда. Так, в бизнесе отмечается тенденция роста количества компаний, сотрудники которых привлекаются к работе на временной основе¹. В перспективе прогнозируется неизбежность таких явлений в области труда, как сокращение стабильной занятости, неуверенность в постоянстве основного дохода, угроза возможного увольнения².

Предметом настоящего исследования являются теоретические и практические положения, изложенные в общетеоретических трудах учеными в области института совместительства.

Объектом настоящего исследования являются нормы трудового права

¹ Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. С. 92.

² Дорохина Ж.Ю. Вступление России в ВТО и проблемы трудового права // Внешнеторговое право. 2011.С. 14.

Российской Федерации, регулирующие вопросы правового регулирования института совместительства.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ теории и практики правового регулирования института совместительства.

Достижение указанной цели осуществляется посредством решения следующих основных задач:

- рассмотреть понятие совместительства;
- исследовать ограничения работы по совместительству;
- изучить особенности приема на работу по совместительству;
- рассмотреть режим работы по совместительству и оплата труда лиц работающих по совместительству;
- раскрыть особенности прекращения трудовых отношений;
- изучить гарантии и компенсации.

Теоретической базой исследования послужили труды ученых, занимающихся исследованием вопросов, связанных особенностями правового регулирования совместительства, а именно: Г. П. Азарова, Е. М. Серебренниковой, О. Саранчевой, Л. А. Педченко, М. А. Драчук, А. М. Андряхиной и др.

Работа написана на основе обширного круга источников, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной и арбитражной практики.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Введение раскрывает цели и задачи настоящей работы, а также дает теоретическую и практическую характеристику работы.

В первой главе дается понятие и характеристика совместительства в рамках трудового законодательства, раскрывается его роль и значение на рынке труда, а также рассмотрены ограничения в работе по совместительству.

Во второй главе исследуются особенности трудовых отношений по

совместительству, особенности приема на работу по совместительству, а также режим работы по совместительству и оплата труда лиц, работающих по совместительству.

В третьей главе рассмотрены особенности прекращения трудовых отношений и порядок обеспечения гарантий и компенсаций, лицам работающим на временной основе.

В заключении подводятся итоги по проведенному исследованию.

Глава 1. Общие положения о работе по совместительству

1.1. Понятие совместительства

Современный этап развития российского государства демонстрирует динамические сдвиги в сфере рыночной экономики. Сегодня она характеризуется ростом числа малых предприятий, структурной перестройкой от ресурсной ориентации к расширению инновационного сектора. Одновременно усиливается вовлечение национальной экономики в мирохозяйственные связи, что сопровождается повышением степени ее подверженности влиянию мировых финансово-экономических кризисов. Вступление страны во Всемирную торговую организацию (далее - ВТО) обуславливает закономерное усиление конкуренции между российскими и иностранными производителями. Все эти процессы, происходящие в экономике нашего государства, неизбежно оказывают прямое воздействие на рынок труда. Так, в бизнесе отмечается тенденция роста количества компаний, сотрудники которых привлекаются к работе на временной основе¹. В перспективе прогнозируется неизбежность таких явлений в области труда, как сокращение стабильной занятости, неуверенность в постоянстве основного дохода, угроза возможного увольнения².

Рынок труда в XXI в. требует большей гибкости. В таких условиях возникает потребность уделить внимание разработке правовых обоснований эффективных для современной экономики форм организации взаимоотношений работников и работодателей. В этом плане в научных публикациях активно обсуждаются новые модели - заемного труда и дистанционной работы. По нашему мнению, специфика развития социально-трудовых отношений в современных рыночных условиях повышает также

¹Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. С. 92.

²Дорохина Ж.Ю. Вступление России в ВТО и проблемы трудового права // Внешнеторговое право. 2011. С. 14.

актуальность применения уже существующей модели - совместительства. Во-первых, в условиях мировых экономических кризисов, которым сегодня в большей степени подвержена национальная экономика, работа по совместительству может стать гибким инструментом по сохранению уровня доходов граждан. Во-вторых, как показывает практика, совместительство во многих случаях является пока еще незаменимой формой организации трудовых отношений с научными и научно-педагогическими работниками, что указывает на его служебную роль в обеспечении развития инновационного сектора российской экономики. Наконец, совместительство - один из видов труда, допускающих по соглашению сторон заключение срочных трудовых договоров, потребность в применении которых испытывают современные предприниматели, особенно представители малого бизнеса.

С принятием в 2001 г. ТК РФ трудовое законодательство значительно продвинулось навстречу современным потребностям общества. По оценкам исследователей, в целом ТК РФ является законодательной основой, в которой достаточно широко отражены требования рыночной экономики¹. В настоящее время основные нормы института совместительства содержатся в гл. 44 ТК РФ (ст. ст. 282 - 288), а также в ст. 60.1 ТК РФ. За период действия ТК РФ в них вносились различные изменения и дополнения, отражающие общую тенденцию либерализации трудового законодательства. Ныне действующие нормы о работе по совместительству, по сравнению с прежними, выглядят более демократичными. Так, в настоящее время трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ). Более того, работники вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282 ТК РФ). Исключение из этого правила установлено только в интересах охраны здоровья граждан и в отношении отдельных категорий работников.

¹Дорохина Ж.Ю. Указ. соч. С. 15.

Вместе с тем при анализе норм института совместительства мы отмечаем ситуацию, когда буква закона находится в определенном отрыве от существующей действительности. Критического осмысления требует в первую очередь закрепленное в ТК РФ понятие совместительства, которое на современном этапе развития рынка труда может быть охарактеризовано как проблемное.

С целью более наглядного представления сути наметившейся проблемы нормативного определения совместительства обратимся сначала к прежним правовым актам, регулировавшим данную сферу отношений. В частности, до введения в действие ТК РФ действовала норма п. 1 Положения об условиях работы по совместительству, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 (далее - Положение)¹ со следующим определением: «Совместительство есть выполнение работником, помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время». Исходя из данной формулировки, очевидно, что 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, 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 N 939 «О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по

¹ Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству" // Образование в документах. 1997.

совместительству, о месте основной работы этих граждан»¹ была внесена редакция в Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 N 1111 «О работе по совместительству»², 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. Хотя данное правило вводилось с целью обеспечения более полного учета доходов физических лиц для исчисления сумм подоходного налога, все же с его помощью работник-совместитель был поставлен в сильную зависимость и под жесткий контроль своего работодателя по основному месту работы. Такого рода требования соответствовали характеру административно-командной модели управления экономикой, существовавшей в момент принятия указанных нормативно-правовых актов и проявлявшейся еще долгое время в период перехода к рыночной модели в 1990-е гг. Как видим, в этот период нормативное определение совместительства соответствовало реалиям практики: требование о наличии у работника основной работы обеспечивалось его обязанностью предъявить на работу по совместительству справку с основного места работы.

Вступивший в силу 01.02.2002 и действующий в настоящее время ТК РФ практически не изменил содержания определения совместительства. В ч. 1 ст. 282 ТК РФ указано: «Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время».

¹ Постановление Совмина СССР от 17.09.1990 N 939 "О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан".

² Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 N 1111 "О работе по совместительству" // Собрание Постановлений Правительства СССР. 1988. Ст. 93.

В соответствии с данным определением Л.А. Педченко в качестве основных признаков работы по совместительству выделила следующие:

- 1) трудовой договор о работе по совместительству заключается лицом, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с этим же или иным работодателем;
- 2) выполнение работы на условиях самостоятельного трудового договора;
- 3) выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время¹.

Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова в дальнейшем уточнили указанные признаки, отнеся к таковым:

- 1) наличие основного трудового договора;
- 2) заключение дополнительного трудового договора о работе по совместительству;
- 3) выполнение оплачиваемой работы в свободное от основной работы время;
- 4) регулярный характер работы по совместительству². Обращает на себя внимание то, что оба подхода в качестве признака совместительства N 1 предполагают наличие основной работы.

Как видим, представленная в ТК РФ формулировка совместительства, как и ранее действовавшая, также допускает его лишь при наличии у работника основной работы. Вместе с тем в связи с совершенствованием механизма информирования налоговых органов о получаемых физическими лицами доходах, а также, видимо, учитывая тенденцию усиления либерализации российской экономики, ТК РФ в ст. 283 значительно сузил, в сравнении с прежними нормативными правовыми актами, перечень документов, необходимых для предъявления при приеме на работу по

¹ Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 8.

² Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Контракт; Инфра-М, 2010. С. 169.

совместительству к другому работодателю. По общему правилу работник теперь обязан предъявить только паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Исключение составляют лишь два случая. Во-первых, если работа требует наличия у работника специальных знаний, то работодатель имеет право потребовать предъявления документа об образовании и (или) о квалификации, что обосновывается целями эффективного развития производства, обеспечения его безопасности. Во-вторых, при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы, что также представляется обоснованным из-за важности обеспечения охраны здоровья работника. ТК РФ исключил из общего правила обязанность работника предъявлять справку с основного места работы как при устройстве на работу по совместительству к другому работодателю, так и в процессе выполнения работы по совместительству.

Исходя из сопоставления действующего законодательного определения совместительства (ч. 1 ст. 282 ТК РФ) с перечнем необходимых для предъявления документов при приеме на работу по совместительству к другому работодателю (ст. 283 ТК РФ) возникает проблема отнесения к совместительству выполняемой работником работы, в случае отсутствия у него основного трудового договора. В современных трудовых отношениях, имеющих место на российских предприятиях и в организациях, данная ситуация достаточно распространена. Во-первых, она может возникать в момент поступления лица на работу по совместительству к другому работодателю, ведь согласно ст. ст. 65 и 283 ТК РФ при приеме на работу по совместительству работник вовсе не обязан предъявить трудовую книжку или справку, подтверждающие наличие у него основного места работы. Во-вторых, такая ситуация может появиться также в процессе выполнения работником работы по совместительству, в случае прекращения его основного трудового договора.

Как видим, ТК РФ содержит противоречивые нормы, что не способствует предотвращению или эффективному разрешению возможных трудовых споров между работником и работодателем на практике. Например, представим себе следующую ситуацию. С физическим лицом, не имеющим основной работы, работодатель заключил трудовой договор на неопределенный срок о работе на условиях совместительства. В связи с тем что ТК РФ не требует предоставления при приеме на работу по совместительству к другому работодателю документов, подтверждающих наличие основной работы, то как при приеме на работу, так и в процессе ее выполнения работодателем не волнует факт наличия либо отсутствия у данного физического лица (работника-совместителя) основной работы. Вместе с тем в случае применения работодателем к увольнению этого работника-совместителя положений ст. 288 ТК РФ (прекращение трудового договора с работником-совместителем по причине приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной) может возникнуть трудовой спор. В частности, бывший работник-совместитель может потребовать восстановления на работе, аргументируя это тем, что согласно представленному в ч. 1 ст. 282 ТК РФ определению совместительства его работа у данного работодателя вовсе не относится к совместительству, ввиду отсутствия основной работы, следовательно, положения ст. 288 ТК РФ на него не распространяются.

Отдельные попытки решить обозначенную проблему предпринимались представителями науки трудового права. В частности, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова отмечают: «При заключении трудового договора о работе по совместительству работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы. Например, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282 ТК РФ,

согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, а также ст. 72 ТК РФ, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»¹.

К аналогичному выводу приходит О. Саранчова, приводя следующие аргументы: «Ситуация, когда сотрудник, работающий на условиях совместительства, увольняется с основного места работы, законодательно не урегулирована. Трудовым кодексом не предусмотрено ни обязанности работодателя оформить совместителя на основную работу либо расторгнуть с ним трудовой договор, ни последствий сохранения прежнего статуса работника. Таким образом, можно сделать вывод о том, что увольнение работника с основного места работы никак не влияет на его работу по совместительству»².

Указанные положения содержат ответ на вопрос о статусе трудового договора о совместительстве в ситуации прекращения основного трудового договора в процессе продолжения работником работы по совместительству. Следует согласиться с выводом авторов о том, что расторжение основного трудового договора не меняет юридической природы трудового договора о работе по совместительству. Вместе с тем все же нерешенным остается вопрос о несоответствии выполняемой работником работы законодательно закрепленному в ч. 1 ст. 282 ТК РФ определению совместительства. В частности, при выполнении в этой ситуации работы по совместительству отсутствует указанный выше признак совместительства N 1 (наличие основной работы).

¹ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М.: Юрайт, 2007. С. 208.

² Саранчова О. Комментарий к статье Е. Ковалевой "О совмещении и совместительстве: практика применения" (Трудовое право. 2012. N 3) // Трудовое право. 2012. С. 109.

По аналогии с представленными умозаключениями можно предположить, что юридическая природа договора о совместительстве в случае отсутствия у физического лица основной работы в момент его поступления на работу по совместительству к другому работодателю также не меняет своей сути. Например, Е. Ковалева, сравнивая совместительство и совмещение, отмечает: «Если совместительство может существовать без основной работы, то совмещение этого не подразумевает»¹. Однако данная ситуация также не подпадает под нормативное определение совместительства, ввиду отсутствия признака совместительства N 1 (наличия основной работы).

Для решения рассматриваемой проблемы представителями науки трудового права вносятся предложения об обязательности предоставления лицом при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю документов, подтверждающих наличие у него основной работы. Так, Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова указывают: «Перечень документов, требуемых от совместителя, должен быть дополнен такими документами, как страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, копия трудовой книжки или справка с основного места работы, чтобы исключить случаи, когда трудовой договор о работе по совместительству заключают лица, не имеющие основного трудового договора»². Подобный подход содержится также в выводах Е.А. Ершовой, которая отмечает: «В перечне документов, которые работодатель может требовать от каждого при приеме на работу, нет не справки-разрешения (как это было раньше), а просто справки с другого места работы. На практике она крайне необходима, например, для выяснения режима работы, наличия каких-либо обязательств (в частности, выплаты алиментов), времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и т.п. Поэтому при заключении трудового договора по совместительству с другим

¹ Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. 2012. С. 72.

² Трудовое право России. С. 170.

работодателем каждый обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также справку с места работы с необходимой для работодателя информацией»¹.

По нашему мнению, в настоящее время введение в ТК РФ требования об обязательности предоставления при поступлении на работу по совместительству копии трудовой книжки или справки с основного места работы для подтверждения ее наличия представляется нецелесообразным. На фоне существующих тенденций усиления либерализации экономики и расширения демократических преобразований в России оно представляется мерой, нарушающей заложенный в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ принцип свободы труда в части реализации права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В данном случае речь идет о той категории работников, которые, имея основную работу, трудоустраиваются на работу по совместительству к другому работодателю, поскольку они ищут дополнительные источники доходов и имеют соответствующие потенциальные возможности для их получения (уровень образования, трудовой стаж, уровень знаний и навыков, здоровье). Надо полагать, что в современных условиях развивающейся открытой рыночной экономики, с ее ориентацией на инновационное развитие, увеличиваются материальные потребности людей, а значит, число таких работников возрастает. Однако работодатели по основному месту работы, как правило, не приветствуют информацию о том, что их подчиненные параллельно реализуют свои интеллектуальные и другие способности к труду у других работодателей на условиях внешнего совместительства. Пользуясь наличием властного аспекта в природе трудовых отношений, они способны чинить различного рода препятствия для реализации работниками права на работу по совместительству. Например, барьеры со стороны работодателя могут устанавливаться путем непредставления или затягивания в предоставлении заверенной копии

¹ Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. С. 156.

трудоустройства или справки для устройства на работу по совместительству. Может возникнуть и другая ситуация, когда работодатель предоставит указанные документы работнику, но, получив информацию о трудоустройстве подчиненного на условиях внешнего совместительства, он начнет оказывать давление на последнего и постепенно выживать его с работы. Причины этого носят как объективный, так и субъективный характер. Основная объективная причина заключается в том, что наблюдающаяся тенденция роста конкуренции производителей сопровождается ростом конкуренции за один из важнейших факторов производства - труд. Кроме того, работодатели поступают подобным образом из-за опасения за возможное разглашение служебной или коммерческой тайны конкурентам или просто исходя из личных убеждений, уровня морали и др.

Полагаем также, что нет необходимости вменять работнику в обязанность предъявлять при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю справку с основного места работы для цели выяснения каких-либо обстоятельств (режима работы, времени предоставления очередного ежегодного отпуска) по следующим причинам.

Во-первых, информация о режиме работы может потребоваться работодателю для выполнения требования ст. 284 ТК РФ, согласно которой продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день, а в течение 1 месяца (другого учетного периода) - половины нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период). При этом в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Кроме того, указанные ограничения продолжительности рабочего времени не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу, в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ, или отстранен от работы, в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ. Анализ требования ст. 284 ТК РФ в совокупности с

другими положениями ТК РФ позволяет указать на его недостатки. Так, с учетом нормы ч. 2 ст. 282 ТК РФ, разрешающей заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, представляется нелогичным устанавливать предел рабочего времени на работе по совместительству только исходя из количества отработанных часов на основной работе. К тому же, как справедливо отмечает Е.М. Серебренникова, при учете рабочего времени совместителя работодатель не может отследить, свободен ли такой работник от исполнения трудовых обязанностей в этот день по основному месту работы¹. Мы поддерживаем мнение о том, что указанное в статье ограничение продолжительности рабочего времени на условиях совместительства представляется необоснованным, так как не отвечает реалиям настоящего времени.

Во-вторых, информация о времени предоставления очередного ежегодного отпуска может потребоваться работодателю для выполнения требования ст. 286 ТК РФ: «Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности». По нашему мнению, обязанность работодателя предоставлять отпуск работнику-совместителю одновременно с его отпуском на основной работе из абсолютной следует трансформировать в относительную. Целесообразно обязать работодателя выполнять данное действие не по общему правилу, а лишь по просьбе работника, тем более что формирующаяся практика идет именно по этому пути. Таким образом,

¹Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2009. С. 41.

только в случае наличия письменного заявления работника последнему одновременно придется предъявлять справку с основного места работы о времени предоставления отпуска. Тем самым количество обязательных случаев обращения работника-совместителя к работодателю на основной работе за предоставлением каких-либо документов минимизируется, расширяются возможности реализации права каждого на свободный выбор и занятие работой по совместительству.

Подводя итог рассмотрению проблемы нормативного определения совместительства, сформулируем следующие предложения, направленные на устранение существующих недостатков трудового законодательства и повышение эффективности правового регулирования совместительства.

Во-первых, определение совместительства, содержащееся в ч. 1 ст. 282 ТК РФ, предлагаем изложить в следующей редакции: «Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может также выполняться в отсутствие основной работы, как в случае поступления физического лица на работу по совместительству впервые, так и в случае увольнения работника с основной работы при продолжении работы по совместительству». Обратим внимание на то, что исходя из такой формулировки представленный выше признак совместительства N 1 (наличие основной работы) следует трансформировать из разновидности основного в разновидность факультативного.

Во-вторых, с учетом предлагаемого расширения содержания определения совместительства требуется внести изменение в ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ, которая в настоящее время действует в следующей редакции: «Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)». В указанном тексте следует заменить слово «работник» на слово «каждый», поскольку предложенное нами определение

совместительства предполагает возможность поступления на работу по совместительству в том числе физических лиц, не имеющих основной работы, то есть не являющихся работниками. В этой части мы также присоединяемся к ранее высказанному предложению Е.А. Ершовой о подобной замене, исходившей из того, что за пределами трудовых правоотношений «работник» является не «работником», а физическим лицом¹.

В-третьих, для обеспечения более полной реализации заложенного в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ принципа свободы труда в части права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию целесообразно внести изменения в действующие нормы ТК РФ о продолжительности рабочего времени и порядке предоставления отпусков на работе по совместительству. В частности, ст. 284 ТК РФ следует сформулировать следующим образом: «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется соглашением сторон, но не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для работы на общих основаниях». В свою очередь, ч. 1 ст. 286 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются на общих основаниях. По просьбе лиц, работающих по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При этом если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом». Такие изменения направлены на снижение существующих барьеров со стороны работодателя на основной работе, позволяют расширить возможности для реализации права каждого на свободный выбор и занятие работой по совместительству.

Представленные предложения основаны на учете современных тенденций российской экономики, а также сложившейся и формирующейся

¹Ершова Е.А. Указ. соч. С. 156.

практике в сфере труда. По нашему мнению, они позволят лучше упорядочить отношения, возникающие в связи с работой по совместительству, а следовательно, повысить эффективность их правового регулирования в новых экономических условиях.

1.2. Ограничения работы по совместительству

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установлены ч. 1 статьи 284 Трудового кодекса РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 указанного Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ¹.

Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) и (или) другого (внешнее совместительство) работодателя.

В ст. 282 ТК РФ дано определение совместительства: это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. При этом указанной нормой не ограничивается количество трудовых договоров о работе по совместительству, которые могут быть заключены. Следовательно, работник может трудиться по совместительству хоть у пятерых работодателей.

Рассмотрим некоторые особенности такой работы.

1. Категории лиц, которым нельзя работать по совместительству. В соответствии с ч. 5 ст. 282 ТК РФ не допускается заключать трудовой договор о работе по совместительству:

- с лицами в возрасте до 18 лет;

¹ Апелляционное определение Тверского областного суда от 28.05.2015 по делу № 33-1620/2015

- с лицами, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если их основная работа связана с такими же условиями.

Кроме того, ст. 329 ТК РФ запрещена работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или движением транспортных средств¹, работникам, которые по основному месту работы выполняют такие же функции.

Согласно ст. 276 ТК РФ руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации или уполномоченного собственником лица (органа).

Некоторым категориям работников не запрещено выполнять работу по совместительству, но для них определены особенности такой работы. К ним относятся педагогические, медицинские и фармацевтические работники и работники культуры. В частности, Постановление Минтруда России от 30.06.2003 N 41² в основном регулирует возможную продолжительность работы по совместительству для таких лиц. В нем установлено, что не являются совместительством, например:

- литературная работа, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- 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, дошкольном образовательном

¹ Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.01.2008 N 16.

² Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры."

учреждении, образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в той же или иной организации, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

Глава 2. Особенности трудовых отношений по совместительству

2.1. Особенности приема на работу по совместительству

Исходя из сопоставления действующего законодательного определения совместительства (ч. 1 ст. 282 ТК РФ) с перечнем необходимых для предъявления документов при приеме на работу по совместительству к другому работодателю (ст. 283 ТК РФ) возникает проблема отнесения к совместительству выполняемой работником работы, в случае отсутствия у него основного трудового договора. В современных трудовых отношениях, имеющих место на российских предприятиях и в организациях, данная ситуация достаточно распространена. Во-первых, она может возникать в момент поступления лица на работу по совместительству к другому работодателю, ведь согласно ст. ст. 65 и 283 ТК РФ при приеме на работу по совместительству работник вовсе не обязан предъявить трудовую книжку или справку, подтверждающие наличие у него основного места работы. Во-вторых, такая ситуация может появиться также в процессе выполнения работником работы по совместительству, в случае прекращения его основного трудового договора.

Как видим, ТК РФ содержит противоречивые нормы, что не способствует предотвращению или эффективному разрешению возможных трудовых споров между работником и работодателем на практике. Например, представим себе следующую ситуацию. С физическим лицом, не имеющим основной работы, работодатель заключил трудовой договор на неопределенный срок о работе на условиях совместительства. В связи с тем что ТК РФ не требует предоставления при приеме на работу по совместительству к другому работодателю документов, подтверждающих наличие основной работы, то как при приеме на работу, так и в процессе ее выполнения работодателя не волнует факт наличия либо отсутствия у

данного физического лица (работника-совместителя) основной работы. Вместе с тем в случае применения работодателем к увольнению этого работника-совместителя положений ст. 288 ТК РФ (прекращение трудового договора с работником-совместителем по причине приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной) может возникнуть трудовой спор. В частности, бывший работник-совместитель может потребовать восстановления на работе, аргументируя это тем, что согласно представленному в ч. 1 ст. 282 ТК РФ определению совместительства его работа у данного работодателя вовсе не относится к совместительству, ввиду отсутствия основной работы, следовательно, положения ст. 288 ТК РФ на него не распространяются.

Поскольку для совместительства требуется заключение отдельного трудового договора, ст. 283 ТК РФ определен перечень документов, которые работник должен предъявить работодателю для трудоустройства:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании или квалификации либо его копия, заверенная надлежащим образом (при поступлении на работу, требующую специальных знаний);
- справка о характере и условиях труда по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда).

Как видим, этот перечень гораздо меньше перечня, определенного ст. 65 ТК РФ для трудоустройства на основное место работы. Тем не менее полагаем, что работодатель имеет право потребовать от совместителя и некоторые документы, предусмотренные данной статьей, так как ему необходимо осуществлять воинский учет и передавать сведения индивидуального (персонифицированного) учета. Это военный билет, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и пр.

Требовать трудовую книжку от поступающего на работу по совместительству неправомерно: она находится у работодателя по основному месту работы.

Трудовой договор с совместителем заключается по общим правилам, установленным разд. III ТК РФ. Помните, что в трудовой договор необходимо включить обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а в соответствии со ст. 282 ТК РФ в нем должно содержаться указание на то, что работа является совместительством.

Исходя из сопоставления действующего законодательного определения совместительства (ч. 1 ст. 282 ТК РФ) с перечнем необходимых для предъявления документов при приеме на работу по совместительству к другому работодателю (ст. 283 ТК РФ) возникает проблема отнесения к совместительству выполняемой работником работы, в случае отсутствия у него основного трудового договора.

В настоящее время введение в ТК РФ требования об обязательности предоставления при поступлении на работу по совместительству копии трудовой книжки или справки с основного места работы для подтверждения ее наличия представляется нецелесообразным. На фоне существующих тенденций усиления либерализации экономики и расширения демократических преобразований в России оно представляется мерой, нарушающей заложенный в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ принцип свободы труда в части реализации права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В данном случае речь идет о той категории работников, которые, имея основную работу, трудоустраиваются на работу по совместительству к другому работодателю, поскольку они ищут дополнительные источники доходов и имеют соответствующие потенциальные возможности для их получения (уровень образования, трудовой стаж, уровень знаний и навыков, здоровье). Надо полагать, что в современных условиях развивающейся открытой рыночной экономики, с ее ориентацией на инновационное развитие, увеличиваются материальные потребности людей, а значит, число таких работников возрастает. Однако работодатели по основному месту работы, как правило, не приветствуют информацию о том, что их

подчиненные параллельно реализуют свои интеллектуальные и другие способности к труду у других работодателей на условиях внешнего совместительства. Пользуясь наличием властного аспекта в природе трудовых отношений, они способны чинить различного рода препятствия для реализации работниками права на работу по совместительству. Например, барьеры со стороны работодателя могут устанавливаться путем непредставления или затягивания в предоставлении заверенной копии трудовой книжки или справки для устройства на работу по совместительству. Может возникнуть и другая ситуация, когда работодатель предоставит указанные документы работнику, но, получив информацию о трудоустройстве подчиненного на условиях внешнего совместительства, он начнет оказывать давление на последнего и постепенно выживать его с работы. Причины этого носят как объективный, так и субъективный характер. Основная объективная причина заключается в том, что наблюдающаяся тенденция роста конкуренции производителей сопровождается ростом конкуренции за один из важнейших факторов производства - труд. Кроме того, работодатели поступают подобным образом из-за опасения за возможное разглашение служебной или коммерческой тайны конкурентам или просто исходя из личных убеждений, уровня морали и др.

Полагаем также, что нет необходимости вменять работнику в обязанность предъявлять при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю справку с основного места работы для цели выяснения каких-либо обстоятельств (режима работы, времени предоставления очередного ежегодного отпуска) по следующим причинам.

Во-первых, информация о режиме работы может потребоваться работодателю для выполнения требования ст. 284 ТК РФ, согласно которой продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день, а в течение 1 месяца (другого учетного периода) - половины нормы рабочего времени за месяц (другой учетный

период). При этом в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Кроме того, указанные ограничения продолжительности рабочего времени не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу, в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ, или отстранен от работы, в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ. Анализ требования ст. 284 ТК РФ в совокупности с другими положениями ТК РФ позволяет указать на его недостатки. Так, с учетом нормы ч. 2 ст. 282 ТК РФ, разрешающей заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, представляется нелогичным устанавливать предел рабочего времени на работе по совместительству только исходя из количества отработанных часов на основной работе. К тому же, как справедливо отмечает Е.М. Серебренникова, при учете рабочего времени совместителя работодатель не может отследить, свободен ли такой работник от исполнения трудовых обязанностей в этот день по основному месту работы¹. Мы поддерживаем мнение о том, что указанное в статье ограничение продолжительности рабочего времени на условиях совместительства представляется необоснованным, так как не отвечает реалиям настоящего времени.

Во-вторых, информация о времени предоставления очередного ежегодного отпуска может потребоваться работодателю для выполнения требования ст. 286 ТК РФ: «Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему

¹Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2009. С. 41.

отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности». По нашему мнению, обязанность работодателя предоставлять отпуск работнику-совместителю одновременно с его отпуском на основной работе из абсолютной следует трансформировать в относительную. Целесообразно обязать работодателя выполнять данное действие не по общему правилу, а лишь по просьбе работника, тем более что формирующаяся практика идет именно по этому пути. Таким образом, только в случае наличия письменного заявления работника последнему одновременно придется предъявлять справку с основного места работы о времени предоставления отпуска. Тем самым количество обязательных случаев обращения работника-совместителя к работодателю на основной работе за предоставлением каких-либо документов минимизируется, расширяются возможности реализации права каждого на свободный выбор и занятие работой по совместительству.

В силу ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному ими времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

Если условия труда совместителя являются особыми, отклоняющимися от нормальных, оплата его труда производится в повышенном размере (ст. 146 ТК РФ). Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, зарплата выплачивается с учетом таких коэффициентов и надбавок.

Стимулирующие надбавки, доплаты и премии могут выплачиваться совместителям на условиях, установленных локальными нормативными актами организации, коллективным или трудовым договором.

2.2. Режим работы по совместительству и оплата труда лиц работающих по совместительству

На основании ст. 284 ТК РФ работа по совместительству не может длиться более четырех часов в день. Однако в дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). То есть в случае, если работник находится в отпуске по основному месту работы, приостановил работу в связи с задержкой выплаты ему заработной платы более чем на 15 дней (ст. 142 ТК РФ) или отстранен от работы на неопределенный срок по медицинскому заключению (ч. 2, 3 ст. 74 ТК РФ), он может работать по совместительству целый рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Из определения ВАС РФ следует, что совместитель, если он не приостановил работу по основному месту работы, при работе по совместительству фактически работает на условиях неполного рабочего времени.¹

В любом случае в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Между тем Постановлением Минтруда России N 41 сделано исключение для медицинских, педагогических работников и работников культуры. Например, для младшего медицинского и фармацевтического

¹ Определение ВАС РФ от 29.07.2013 № ВАС-9418/13 по делу № А14-8817/2011

персонала, а также для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей работа по совместительству не должна превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В целях охраны здоровья граждан законодатель ограничил время работы по совместительству. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 N 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»¹ продолжительность рабочего времени по совместительству для названных работников не должна превышать восьми часов в день и 39 часов в неделю.

2.3. Особенности прекращения трудовых отношений

Для того чтобы не допустить ошибку при увольнении работников-совместителей и избежать от возможного возникновения судебных споров, работодателям необходимо учитывать особенности их правового положения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Помимо общих оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных ст. ст. 77, 81, 83 ТК РФ, для совместителей установлено дополнительное основание: согласно ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее

¹Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»

чем за две недели до прекращения трудового договора. Следует отметить, что увольнение работника-совместителя является правом работодателя, а не обязанностью, это означает, что он может перевести совместителя с его согласия на другую работу.

Не все нормы, регулирующие отношения совместительства, установленные трудовым законодательством, изложены достаточно четко. Так не вполне определено (по данному вопросу существуют разногласия исследователей), сохраняет ли действие договор с совместителем, при условии что работник прекратил трудовые отношения по основному месту работы или уволен по инициативе работодателя. Многие авторы полагают, независимо от утраты работником основного места работы договор по совмещаемой работе все равно будет рассматриваться как договор с лицом, работающим по совместительству, а работодатель вправе уволить такого работника в случае приема на работу гражданина, для которого данная работа будет являться основной. Другая точка зрения состоит в том, что работодатель не вправе принимать подобное решение, так как утрачен основной признак работы по совместительству – выполнение трудовых функций в свободное от основной работы время. Несомненно, должен внести в нормы, регулирующие совместительство, некоторую ясность по рассматриваемому вопросу.

Проанализировав Письмо Роструда от 22.10.2007 №4299-6-1¹ можно сделать следующие выводы. Для того чтобы работа по совместительству стала для работника основной, необходимо прекратить действие трудового договора, с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. В указанном случае работа по совместительству становится для работника основной, но для этого необходимо внести изменения в договоре. Например, о том что работа является основной, а также условия изменения режима рабочего времени и другие условия.

¹ Письмо Роструда от 22.10.2007 №4299-6-1

Кроме того, исключительно с согласия работника возможно расторжение трудового договора по совместительству, например, по соглашению сторон или по собственному желанию, а затем заключение трудового договора с другими условиями. При этом в трудовую книжку работника делается соответствующая отметка. Также допустимо и изменение ранее заключенного трудового договора о работе по совместительству, и его расторжение с последующим приемом бывшего совместителя на основное место работы по новому трудовому договору. В том случае если в трудовой книжке работника не было записи о работе по совместительству, то в трудовой книжке работника после записи об увольнении с основного места работы в виде заголовка указывается полное наименование организации. Далее вносится запись о принятии работника на работу со дня начала работы у конкретного работодателя со ссылкой на соответствующий приказ и с указанием природы работы в качестве совместителя.

При условии что в трудовой книжке работника имеется запись о работе по совместительству, внесенная в свое время по основному месту работы, то после записи об увольнении с основного места работы, то после записи об увольнении с основного места работы и записи о полном, а также о сокращенном наименовании организации в трудовую книжку следует внести запись о том, что с определенного числа работа в указанной должности стала для данного работника основной.

Законодатель также не исключает возможность увольнения работников-совместителей по сокращению численности или штата работников организации. Одной из гарантий, предоставляемых увольняемым по указанному основанию работникам, является выплата выходного пособия в размере их среднего месячного заработка. Помимо этого, средний заработок сохраняется за работниками и на период их трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Поскольку увольнение в соответствии со ст. 288 ТК РФ является инициативой работодателя, необходимо соблюдать ограничения,

установленные ст. 81 ТК РФ, то есть запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период нахождения работника в отпуске или на больничном. Поэтому нужно дождаться выхода совместителя на работу и только потом расторгнуть с ним трудовой договор.

Глава 3. Гарантии и компенсации

Оплата труда работников гарантируется Трудовым кодексом РФ. Положениями статьи 285 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Относительно предоставления гарантий и компенсаций совместителям скажем следующее. Правила предоставления гарантий и компенсаций для лиц, работающих по совместительству, устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации. Совместители могут рассчитывать не на все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством. В частности, им не положены гарантии и компенсации, предусмотренные:

- для лиц, совмещающих работу с обучением;
- для лиц, работающих на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему авансом. Для оформления отпуска совместителю необходимо представить копию приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Совместители имеют право на отпуск или замену его денежной компенсацией при увольнении.

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

В случае, когда по условиям договора совместительства ежегодный оплачиваемый отпуск работника установлен меньшей продолжительности, чем продолжительность отпуска по основному трудовому договору, то по просьбе работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы недостающей продолжительности.

В соответствии со ст. 321 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников-совместителей устанавливается на общих основаниях, в том числе гражданам работающим в районах Крайнего Севера предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а гражданам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, урегулирован статьей 177 Трудового кодекса РФ. Согласно части второй статьи 173.1 Трудового кодекса РФ работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка¹.

Остальные гарантии и компенсации предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Стимулирующие надбавки, доплаты и премии могут выплачиваться совместителям на условиях, установленных локальными нормативными актами организации, коллективным или трудовым договором.

¹ Решение Верховного Суда РФ от 14.05.2014 №АКПИ14-323

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог рассмотрению проблемы нормативного определения совместительства, сформулируем следующие предложения, направленные на устранение существующих недостатков трудового законодательства и повышение эффективности правового регулирования совместительства.

Во-первых, определение совместительства, содержащееся в ч. 1 ст. 282 ТК РФ, предлагаем изложить в следующей редакции: «Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может также выполняться в отсутствие основной работы, как в случае поступления физического лица на работу по совместительству впервые, так и в случае увольнения работника с основной работы при продолжении работы по совместительству». Обратим внимание на то, что исходя из такой формулировки представленный выше признак совместительства N 1 (наличие основной работы) следует трансформировать из разновидности основного в разновидность факультативного.

Во-вторых, с учетом предлагаемого расширения содержания определения совместительства требуется внести изменение в ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ, которая в настоящее время действует в следующей редакции: «Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)». В указанном тексте следует заменить слово «работник» на слово «каждый», поскольку предложенное нами определение совместительства предполагает возможность поступления на работу по совместительству в том числе физических лиц, не имеющих основной работы, то есть не являющихся работниками. В этой части мы также присоединяемся к ранее высказанному предложению Е.А. Ершовой о подобной замене, исходящей из того, что за пределами трудовых

правоотношений «работник» является не «работником», а физическим лицом¹.

В-третьих, для обеспечения более полной реализации заложенного в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ принципа свободы труда в части права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию целесообразно внести изменения в действующие нормы ТК РФ о продолжительности рабочего времени и порядке предоставления отпусков на работе по совместительству. В частности, ст. 284 ТК РФ следует сформулировать следующим образом: «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется соглашением сторон, но не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для работы на общих основаниях». В свою очередь, ч. 1 ст. 286 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются на общих основаниях. По просьбе лиц, работающих по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При этом если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом». Такие изменения направлены на снижение существующих барьеров со стороны работодателя на основной работе, позволяют расширить возможности для реализации права каждого на свободный выбор и занятие работой по совместительству.

В работе на основе обобщения новых факторов и явлений российской экономики формулируется вывод о повышении роли совместительства на современном этапе развития рынка труда, что обуславливает актуальность правового исследования совместительства. В работе проведен сравнительный анализ ныне действующего и предшествующего нормативных определений совместительства, рассмотрены подходы представителей науки трудового права к выделению признаков совместительства, выявлено несоответствие

¹Ершова Е.А. Указ. соч. С. 156.

закрепленного в ТК РФ определения совместительства сложившейся практике функционирования отношений в области совместительства на современном этапе развития рынка труда. На основе проведенного исследования предпринята попытка уточнить нормативное определение совместительства, а также отнести признак наличия у работника основной работы к числу факультативных признаков совместительства. С целью повышения эффективности правового регулирования совместительства предложены варианты корректировок некоторых норм ТК РФ о совместительстве.

Представленные предложения основаны на учете современных тенденций российской экономики, а также сложившейся и формирующейся практике в сфере труда. По нашему мнению, они позволят лучше упорядочить отношения, возникающие в связи с работой по совместительству, а следовательно, повысить эффективность их правового регулирования в новых экономических условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция России. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм. от 30.12.2008 года № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 года № 7-ФКЗ, от 05.02.2014. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 2014, № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая / Федеральный закон №-14 от 26 января 1996 г. (ред. от 23.05.2016) // Российская газета. – 1996. - 6 февраля. - № 23.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 26.04.2016, с изм. от 05.05.2016) // Российская газета. - № 148-149. - 06.08.1998.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Российская газета. - № 220. - 20.11.2002.
7. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ // Российская газета. - № 137. - 27.07.2002.
8. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 28.12.2013, с изм. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 52 (1 ч.). Ст. 4920.
9. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 14. Ст. 1401.
10. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 243-ФЗ «О внесении

- изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования» // Собрание законодательства РФ. 2012. N 50 (ч. 5). Ст. 6966.
11. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 30. Ст. 3738.
 12. Федеральный закон от 23.07.2013 № 237-ФЗ «О внесении изменений в статью 22 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статьи 14 и 16 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 30 (ч. I). Ст. 4070.
 13. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965.
 14. Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 2). Ст. 8029.
 15. Постановление Правительства РФ от 20 мая 1998 г. № 463 «О программе пенсионной реформы в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 21. Ст. 2239.
 16. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2012 г. № 1276 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2013 г.» // Собрание законодательства РФ. 2012. N 51. Ст. 7211
 17. Постановление Правительства РФ от 20 мая 1998 г. № 463 «О программе пенсионной реформы в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 21. Ст. 2239.

18. Постановление Правительства РФ от 02.10.2014 г. № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий» // Собрание законодательства РФ. № 41. 2014. Ст. 5545.

Специальная литература

1. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде // [Электронный ресурс] СПС КонсультантПлюс. - 2016.
2. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, - 2012. - 128 с.
3. Бескоровайная С.А. Некоторые вопросы начисления и выплаты заработной платы работникам типографии // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. - 2014.- № 2. - 120 с.
4. Бирюкова Т.А., Егоров Ю.В., Захарова Н.А., Михалева Т.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» (постатейный) / под ред. Н.Н. Ковалевой // [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
5. Васьков В.С., Гарипов Р.С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников // Трудовое право. - 2011.- № 9. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. Гусева В.С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, - 2013. - 200 с.
7. Гусятникова Д.Е. Кадровый учет с нуля: Практическое пособие. - М.: Дашков и К, - 2013. - 216 с.
8. Дорохина Ж.Ю. Вступление России в ВТО и проблемы трудового права // Внешнеторговое право. 2011. N 2. С. 14 - 16.

9. Драчук М.А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, - 2010.. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
10. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2012. 231 с.
11. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. О Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы России // Трудовое право в России и за рубежом. - 2012. - № 4. – 184с.
12. Захаров М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): Монография. - М.: Проспект, - 2013. – 142с.
13. Игнаткина В. Здоровый работник - успешный работник // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2013.
14. Климова М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. М.: Библиотечка «Российской газеты», - 2014. Вып. 3. - 192 с.
15. Концепция развития российского законодательства в целях обеспечения единого правового пространства в России // Журнал российского права. - 2011. - № 6.
16. Каринский С.С. Оплата труда в промышленности. - М., - 2012. – 240с.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, - 2014. - 1680 с.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. - М: Норма, - 2014. - 1104 с.

19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. - М.: ИД «Городец», - 2010. – 297с.
21. Кузьменко А.В. Особенности применения правовых принципов в регулировании некоторых «пограничных» отношений трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 5 / под ред. Е.Б. Хохлова.- СПб.: Юридическая книга, - 2010. – 278с.
22. Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. 2012. N 3. С. 71 - 80.
23. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.Л. Сафонов. - М.: МЦФЭР, - 2012. – 490с.
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, - 2011. – 397 с.
25. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс права социального обеспечения. 2-е изд., доп. - М.: Юстицинформ, - 2009. - 534 с.
26. Москалева О. Споры, связанные с вредными условиями труда // Трудовое право. - 2014. - № 6. – 450с.
27. Мачульская Е.Е., Горбачева Ж.А. Право социального обеспечения: Учебное пособие. 3-е изд. - М., - 2011.
28. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
29. Орловский Ю.П. Основные направления совершенствования трудового законодательства в современных экономических условиях // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая,

- Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
30. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М.: Юрайт, 2007. 287 с.
31. Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 171 с.
32. Саранчова О. Комментарий к статье Е. Ковалевой «О совмещении и совместительстве: практика применения» (Трудовое право. 2012. N 3) // Трудовое право. 2012. N 5. С. 109 - 111.
33. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2009. N 7. С. 38 - 42.
34. Соيفер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. N 10. С. 89 - 104.
35. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Контракт; Инфра-М, 2014. 648 с.

Материалы юридической практики

1. Определение ВАС РФ от 29.07.2013 № ВАС-9418/13 по делу № А14-8817/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
2. Апелляционное определение Тверского областного суда от 28.05.2015 по делу № 33-1620/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
3. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

4. Решение Верховного Суда РФ от 14.05.2014 №АКПИ14-323 «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 2, февраль, 2015 (извлечение)
5. Подборка судебных решений за 2015 год: Статья 282 «Общие положения о работе по совместительству» Трудового кодекса РФ (В. Н. Трофимов) из информационного банка «Подборки судебных решений» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
6. Подборка судебных решений за 2014 год: Статья 267 «Гарантии и компенсации лицам работающим по совместительству» Трудового кодекса РФ (ООО «Журнал «Налоги и финансовое право») из информационного банка «Подборки судебных решений» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Назначение генерального директора по совместительству
 Решением общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью «Олимп» от 19 мая 2014 г. № 3 Геркулесов Николай Степанович был назначен по совместительству генеральным директором с 26 мая 2014 г. сроком на один год, что установлено уставом общества. Найдите ошибки, допущенные при заключении трудового договора с Геркулесовым Н.С. 23 мая 2014 г.

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

03/14-тдг.
 N -----

Москва

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») в лице председателя правления общества Зевсова Самуила Рафаэловича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Геркулесов Николай Степанович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

1. Общие положения

Работник принимается на должность генерального директора общества с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп»).

Договор заключен на срок, установленный уставом общества.

Работнику устанавливается нормальный режим рабочего времени, не противоречащий действующим нормам Трудового кодекса РФ, другим законодательным актам РФ.

2. Права и обязанности работника

...

3. Права и обязанности работодателя

...

4. Основания прекращения трудового договора

...

Работодатель:
 Председатель правления Зевсов С.Р.
 23.05.2014

Работник:
 Геркулесов Н.С.
 23.05.2014

2. Увольнение в порядке перевода

123456, Москва, ул. Правды, д. 17
ИНН/КПП 0987654321/123456789
Тел. (495) 321-21-21
09.06.2014

Генеральному директору
ООО «Моря и океаны»
Акулову А.М.

321654, ул. Лесная, д. 25

Уважаемый Антон Максимович!

Просим Вас уволить 19.06.2014 в порядке перевода в ЗАО «Глобус-тур» менеджера отдела бронирования туров Корабликову Веру Павловну.

Генеральный директор
ЗАО «Глобус-тур»
Б.Е. Магелланов
09.06.14

Назначение генерального директора по совместительству

При заключении трудового договора с генеральным директором были допущены следующие ошибки.

1. Указание организации в шапке трудового договора излишне. Кроме того, реквизиты организации, в том числе и ее наименование, будут представлены в конце трудового договора в соответствующем разделе (из делопроизводственной практики).

2. Перед городом федерального значения Москвой буква «г.» в реквизите «место составления или издания документа» не ставится (п. 2.3.2.12 ГСДОУ).

3. Отсутствует дата регистрации документа (п. 3.11 ГОСТ Р 6.30-2003).

4. Реквизиты «дата документа» и «место составления или издания документа» при продольном расположении на бланке документа должны размещаться следующим образом: слева указывается дата; строчкой ниже, посередине - место составления (рис. Б.1, Б.5 ГОСТ Р 6.30-2003).

5. Не приведено основание для назначения на должность генерального директора - решение общего собрания участников общества с указанием реквизитов протокола общего собрания.

6. Не обозначен срок действия срочного трудового договора, что нарушает положения ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

7. Отсутствует обязательное указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

8. На основании ч. 1 ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день, что также должно быть отражено в трудовом договоре.

9. На трудовом договоре отсутствует отметка работника о получении экземпляра трудового договора на руки (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Дата
N -----

г. Москва

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») в лице
председателя правления общества Зевсова Самуила Рафаэловича,
действующего
на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной
стороны, и Геркулесов Николай Степанович, именуемый в
дальнейшем
«Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

1. Общие положения

Работник принимается на должность генерального директора общества с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп»). Договор заключен на срок, установленный уставом общества.

Работнику устанавливается нормальный режим рабочего времени, не противоречащий действующим нормам Трудового кодекса РФ, други законодательным актам РФ.

...

2. Права и обязанности работника

...

3. Права и обязанности работодат

...

4. Основания прекращения трудового договор

...

Работодатель
Председатель правления С.Р. Зевсов
23.05.2014

Работник
Н.С. Геркулесов
23.05.2014

Правильный вариант

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

23.05.2014

г.Москва

N -----

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») в лице председателя правления общества Зевсова Самуила Рафаэловича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Геркулесов Николай Степанович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

1. Общие положения

Работник принимается на должность генерального директора общества с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») на основании решения общего собрания участников общества (протокол общего собрания от 19.05.2014 N 3).

Договор заключен на срок, установленный Уставом общества. Срок действия договора - один год: с 26.05.2014 по 25.05.2015.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ).

2. Права и обязанности работника

...

3. Права и обязанности работодателя

...

4. Основания прекращения трудового договора

...

Работодатель
Председатель правления С.Р. Зевсов
23.05.2014

Работник
Н.С. Геркулесов
23.05.2014

Экземпляр трудового договора получил: Н.С. Геркулесов 23.05.2014

2. Увольнение в порядке перевода

При составлении, а также при регистрации письма-приглашения на другую работу в порядке перевода были допущены следующие ошибки.

1. Отсутствует указание на полное и краткое наименование организации, соответствующее наименованию, закрепленному в учредительных

документах (п. 3.8 ГОСТ Р 6.30-2003), которое в обязательном порядке должно быть на бланке письма организации (рис. Б.2 Приложения Б ГОСТ Р 6.30-2003). В связи с этим указание на ЗАО «Глобус-тур» при наименовании должности в реквизите «подпись» - излишне.

2. Почтовый адрес в реквизите «справочные данные об организации», а также в реквизите «адресат» указывают в последовательности, установленной правилами оказания услуг почтовой связи: улица, номер дома, город, почтовый индекс (п. 3.15 ГОСТ Р 6.30-2003).

3. Номер телефона - один из элементов реквизита «справочные данные об организации», поэтому должен указываться сразу после почтового адреса организации-отправителя (рис. Б.2 Приложения Б ГОСТ Р 6.30-2003).

4. Отсутствуют коды по ОКПО, ОГРН, являющиеся обязательными для бланка письма (п. 4.7 ГОСТ Р 6.30-2003).

5. Не указана ссылка на регистрационный номер и дату инициативного документа, необходимая для бланка письма в соответствии с п. 4.7 ГОСТ Р 6.30-2003.

6. Отсутствует заголовок документа. Согласно п. 3.18 ГОСТ Р 6.30-2003 заголовок документа должен отвечать на вопрос «о чем?». В данном случае он будет следующим: «Об увольнении в порядке перевода Корабликовой В.П.».

7. При адресовании документа должностному лицу инициалы указывают перед фамилией (п. 3.15 ГОСТ Р 6.30-2003).

8. Резолюция, написанная на документе соответствующим должностным лицом, включает в себя фамилии, инициалы исполнителей (п. 3.17 ГОСТ Р 6.30-2003).

9. Согласно п. 3.17 ГОСТ Р 6.30-2003 подпись должностного лица предшествует дате.

10. Указание даты под подписью письма должностным лицом излишне.

11. Неверно оформлен реквизит «исполнитель». Отметка об исполнителе включает в себя инициалы и фамилию исполнителя документа и номер его телефона (п. 3.27 ГОСТ Р 6.30-2003).

12. Неправильно оформлена отметка о поступлении документа в организацию, которая согласно п. 3.29 ГОСТ Р 6.30-2003 содержит очередной порядковый номер и дату поступления письма.

123456, Москва, ул. Правды, д. 17
| ИНН/КПП 0987654321/123456789
Тел. (495) 321-21-21
09.06.2014

Генеральному директору
ООО «Моря и океаны»
Акулову А.М.
321654, ул. Лесная, д. 25

Уважаемый Антон Максимович!

Просим Вас уволить 19.06.2014 в порядке перевода в ЗАО «Глобус-тур» менеджера отдела бронирования туров Корабликову Веру Павловну.

Генеральный директор
ЗАО «Глобус-тур»
19.06.14
Б.Е. Магелланов

Правильный вариант

Закрытое акционерное общество
«Глобус-тур» (ЗАО «Глобус-тур»)
Правды ул., д. 17, Москва, 123456
Тел. (495) 321-21-21,
info@globus-tour.ru
ОКПО 55564321,
ОГРН 5432176980798
ИНН/КПП 0987654321/123456789

Генеральному директору
ООО «Моря и океаны»
А.М. Акулову

Лесная ул., д. 25
Москва, 321654

Подготовить к 17.06.2014 предложение об увольнении 19.06.2014 Корабликовой В.П. в порядке перевода.

Об увольнении в порядке перевода
Корабликовой В.П.

Уважаемый Антон Максимович!

Просим Вас уволить 19.06.2014 в порядке перевода в закрытое акционерное общество «Глобус-тур» (ЗАО «Глобус-тур») менеджера отдела бронирования туров Корабликову Веру Павловну.

Генеральный директор
Б.Е. Магелланов
(495) 321-21-21 (доб. 112)
Подписано в печать
25.08.2014

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

23.05.2014

03/14-тд

N -----

Москва

Общество с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») в лице председателя правления общества Зевсова Самуила Рафаэловича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Геркулесов Николай Степанович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

1. Общие положения

Работник принимается на должность генерального директора общества с ограниченной ответственностью «Олимп» (ООО «Олимп») на основании решения общего собрания участников общества (протокол общего собрания от 19.05.2014 N 3).

Договор заключен на срок, установленный Уставом общества. Срок действия договора - один год: с 26.05.2014 по 25.05.2015.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ).

2. Права и обязанности работника

...

3. Права и обязанности работодателя

...

4. Основания прекращения трудового договора

...

Работодатель
Председатель правления С.Р. Зевсов
23.05.2014

Работник
Геркулесов Н.С.
23.05.2014

Экземпляр трудового договора получил: Геркулесов Н.С. Геркулесов
23.05.2014

Уважаемый Антон Максимович!

Просим Вас уволить 19.06.2014 в порядке перевода в закрытое акционерное общество «Глобус-тур» (ЗАО «Глобус-тур») менеджера отдела бронирования туров Корабликову Веру Павловну.

Генеральный директор
Б.Е. Магелланов
(495) 321-21-21 (доб. 112)
Подписано в печать
25.08.2014