

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

 **ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 7 (июль 2022 г.)**

***«Что можно в работе с совместителем и от каких решений лучше отказаться»***

***»***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Начало в правовой листовке № 5, 6***...установить совместителю ненормированный рабочий день Совместителю, который работает четыре часа в день при пятидневной рабочей неделе, устанавливать ненормированный рабочий день опасно. Этот режим предполагает, что работников по распоряжению работодателя могут эпизодически привлекать к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Для совместителя четыре часа в день — это предельная продолжительность рабочего времени. Работать больше он, по общему правилу, не может, **ст. 284** ТК.  Ограничения по продолжительности ежедневной работы не действуют, когда по основному месту работник приостановил работу или отстранен от нее из-за того, что его не смогли перевести на другую работу по медзаключению. В этих ситуациях он может работать полный рабочий день, например восемь часов. Однако режим ненормированного рабочего дня устанавливают на неопределенное время, а совместители работают полный рабочий день эпизодически. Поэтому устанавливать ненормированный день совместителю рискованно. ГИТ или суд могут признать это незаконным. **...внутреннему совместителю не платить средний заработок, пока он в командировке по основной работе** При командировке совместителя средний заработок сохраняют по месту работы в той организации, которая его командировала. Когда работника направляют в командировку одновременно по основной работе и по совместительству, средний заработок сохраняют у обоих работодателей, а командировочные расходы распределяют между командирующими организациями по соглашению между ними, ***п. 9 Положения о командировках***, утв. **постановлением Правительства от 13.10.2008 № 749**  Очевидно, что это правило касается внешних совместителей. А вот с внутренними не все так однозначно. Минтруд считает, что ***п. 9 Положения*** о командировках можно применить и при внутреннем совместительстве. Если сотрудника отправляют в командировку одновременно по основной должности и по совместительству, за ним сохраняют средний заработок по обеим должностям. ***Возраст, с которого можно работать по совместительству - 18 лет.*** |  Проблема возникает, если внутреннего совместителя направляют в командировку только по основному месту работы. В этом случае нет оснований оформлять и оплачивать командировку по совместительству. **Минтруд** считает, что работнику нужно предложить написать заявление на отпуск без сохранения зарплаты, **письмо Минтруда от 05.03.2018 № 14-2/В-149.** Суды придерживаются другой позиции. Инициатива взять отпуск без сохранения зарплаты может исходить только от работника, **ч. 1 ст. 128** ТК. В случае с командировкой работник не может исполнять обязанности по внутреннему совместительству по вине работодателя. Поэтому когда его отправляют в командировку по основному месту, писать заявление на отпуск без сохранения зарплаты по внутреннему совместительству он не обязан. За работником нужно сохранить средний заработок и по совместительству, ст. 155, 165 ТК (решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 09.06.2015 по делу № 2-2773/2015). Какой из этих позиций придерживаться, решать организации. Необходимо закрепить правила в **локальном акте** и ознакомить с ним работников. При приеме совместителя оговаривайте вопрос с командировками. Можете даже включить необходимые условия в трудовой договор, если хотите подстраховаться. **...уволить внешнего совместителя за прогул из-за командировки по основной работе**Юридические службы не советуют увольнять за прогул внешнего совместителя, если в это время он был в командировке по основному месту работы. Это рискованно. ТК по этому поводу ничего не говорит, но суд может признать уважительной такую причину отсутствия на работе. Суд удовлетворил требования работника в данной ситуации, так как счел командировку по основной работе уважительной причиной отсутствия на работе по совместительству. Увольнение за прогул суд признал незаконным, **апелляционное определение Московского городского суда от 02.09.2014 по делу № 33-29799.** Позиция суда обоснована — работник по общему правилу не может отказаться от командировки на основной работе. Необходимость выйти на работу по совместительству не является уважительной причиной для такого отказа. |