Совместительство и совмещение профессий (должностей)

[Введение 2](#_Toc260520739)

[1. Работа по совместительству 4](#_Toc260520740)

[2. Совмещение профессий (должностей) 9](#_Toc260520741)

[3. Основные отличия совместительства и совмещения 11](#_Toc260520742)

[Заключение 13](#_Toc260520743)

[Список литературы 15](#_Toc260520744)

Введение

Тема данной работы совместительство и совмещение профессий (должностей). Актуальность выбранной темы обусловлен тем, что осуществляя подбор кадров, каждое предприятие, организация и учреждение сталкивается с необходимостью поиска оптимальных решений в целях наиболее эффективного использования трудовых ресурсов и в тоже время согласования своих интересов с интересами работников. Одним из вариантов такого оптимального учета интересов является совместительство и совмещение профессий (должностей).

Причем свою выгоду от этих процессов получают не только работники, которые пытаются таким образом больше заработать, но и сами организации. Ведь бывает так, что объем работ не предполагает задействования сотрудника в течение полного рабочего дня.

Различий между совмещением и совместительством гораздо больше, чем сходства.

Благодаря развитию экономики, рыночных отношений в настоящее время трудовой договор о работе по совместительству или работа по совмещению профессий (должностей) имеет довольно широкое распространение. Работники осознали важность совместительства как возможности реально увеличить свой доход, который и при работе по совместительству не соответствует мировым стандартам. А наниматели испытывают потребность в работниках, занятых неполный рабочий день, с целью экономии средств, что особенно актуально для малых предприятий, индивидуальных предпринимателей. Таким образом, с внедрением рыночных механизмов в отечественную экономику актуальность предмета выбранной темы возрастает.

Целью данной работы является изучение понятия совместительства и совмещения профессий (должностей), определение их содержания, а также анализ их отличия.

При написании работы были поставлены следующие задачи:

Во-первых, изучить и проанализировать понятие работы по совместительству и работы при совмещения профессий (должностей).

Во-вторых, раскрыть основные отличия совместительства и совмещения профессий (должностей).

Структурно работа состоит из введения, трех частей, заключения и списка используемой литературы.

1. Работа по совместительству

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, устанавливаются гл. 44 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ под "совместительством" понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совместительство осуществляется по инициативе работника, но по соглашению с работодателем, с которым работник заключает еще один трудовой договор.

Основные критерии работы по совместительству представляют собой следующие:

1) заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ.

2) работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутренне совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство);

3) в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством;

Однако Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами могут быть предусмотрены ограничения для работы по совместительству. В частности, в соответствии с ч. 5 ст. 282 ТК РФ, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При внешнем совместительстве заключение трудового договора с работником производится с особенностями, установленными главой 44 Трудового кодекса РФ. Так, ст. 283 Трудового кодекса РФ для работников, принимаемых на работу по совместительству в другую организацию, предусмотрен сокращенный перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. В соответствии с указанной статьей, при приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии;

3) при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Для принятия на работу работника-совместителя работодателю необходимо заключить с ним трудовой договор о работе по совместительству, в котором в обязательном порядке должно быть отражено, что работник будет работать с условием о совместительстве. При этом не имеет значения внешнее или внутреннее будет совместительство - в любом случае необходимо заключение сторонами отдельного трудового договора на работу по совместительству.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Важное значение имеет продолжительность рабочего времени при работе по совместительству, поскольку категория "продолжительность рабочего времени" установлена ст. 37 Конституции РФ, а сама продолжительность рабочего времени не должна превышать нормы, установленные федеральными законами.

Совместительство может осуществляться только во вне рабочее время. В соответствии с ч. 1 ст. 284 Трудового кодекса РФ, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Однако в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В то же время, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать поло вины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Однако перечисленные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в двух случаях, когда по основному месту работы работник:

• приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ (в связи с нарушением работодателем сроков выплаты зарплаты);

• отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или ч. 4 ст. 73 Трудового кодекса РФ (при невозможности перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением).

В определенных случаях Трудовой кодекс отсылает работодателя к иным федеральным законам и подзаконным актам, которые ограничивают совместительство отдельных работников. Это, в частности, федеральные законы об органах судейского сообщества, адвокатской деятельности и адвокатуре, мировых судьях. В список подобных актов входят также постановления Правительства РФ (например, постановление, регламентирующее порядок и условия службы (работы) по совместительству в системе МВД России).

Запрет на совместительство содержится и в пункте 3 статьи 97 Конституции РФ. В данной норме закреплено, что депутаты Госдумы работают на профессиональной постоянной основе и помимо этого могут заниматься лишь преподавательской, научной или иной творческой деятельностью. Условия работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры также являются особенными, регулируются Трудовым кодексом, другими законами и актами.

Особенности оплаты труда лиц, работающих по совместительству, заключаются в том, что их оплата производится пропорционально отработанному 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 работ. А лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Ежегодный оплачиваемый отпуск при работе по совместительству предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) 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;

2) 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.

Работа по совместительству не ограничивает права работника в предоставлении ему дополнительных гарантий и компенсаций. Так гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

К работникам-совместителям применяются общие нормы ТК РФ, а также других федеральных законов относительно оснований и порядка увольнения с работы. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству проявляются в том, что помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ, 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 чем за две недели до прекращения трудового договора (ст.288 ТК РФ).

2. Совмещение профессий (должностей)

Согласно ст. 60.2 Трудового кодекса РФ под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы.

Совмещение профессий (должностей) применяется, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения.

Понятие совмещения профессий (должностей) неоднородно и исходя из смысла Трудового кодекса РФ под совмещением профессий (должностей) следует понимать и случаи:

1. Собственно совмещение профессий (должностей), то есть выполнение помимо основной работы по определенной должности (профессии) работы по другой должности (профессии). При этом дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

2. Расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – это выполнение работы по основанной должности (профессии), но с увеличением ее объема или зон обслуживания.

3. Выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности). Исполнение обязанностей может быть назначено в связи отпуском, командировкой, болезнью и по другим причинам, когда в соответствии с законом за ним сохраняется рабочее место (должность).

Особенности указанных видов работ заключаются в том, что они могут производиться только с письменного согласия работника. Сотрудники, выполняющие дополнительную работу, имеют право на повышенную оплату своего труда. Размер доплаты устанавливается трудовым договором по соглашению сторон с учетом содержания и объема выполненных работ (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, данными выплатами компенсируется повышенная интенсивность труда работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Все работы, связанные с совмещением профессий (должностей) выполняются в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) наряду с основной работой.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3. Основные отличия совместительства и совмещения

Сравнивая изученные нами ранее понятия совместительства и совмещения, различий между совмещением и совместительством можно выделить гораздо больше, чем сходства. В зависимости от критериев оценки необходимо отметить следующие отличия.

Во-первых, в зависимости от документов которыми оформляются отношения работников с работодателями. При совместительстве оформляется отдельный трудовой договор (ст.60.1 ТК РФ), а при совмещении издается приказ руководителя. При этом при совмещении необходимо письменное согласие работника на срок, содержание и объем дополнительной работы (ст.60.2 и 151 ТК РФ), и при отсутствии такого согласия совмещение невозможно.

Во-вторых, в зависимости от работодателя. При внутреннем совместительстве работодатель остается тем же, как и при совмещении, а при внешнем совместительстве работодатель другой.

В-третьих, в зависимости от времени выполнения работы. При совместительстве работа выполняется в свободное от основной работы время (ст.60.1 ТК РФ) и в течении учетного периода продолжительность рабочего времени не должна превышать половину нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ). При совмещении работа выполняется только в основное рабочее время (ст.60.2 ТК РФ).

В-четвертых, в зависимости от оплаты труда. При совместительстве оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо других условия определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ). При совмещении профессий (должностей) оплата в размере, установленном по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

В-пятых, в зависимости от предоставления отпуска. При совместительстве отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы (ст.286 ТК РФ), а при совмещении отпуск предоставляется только по основной работе.

В-шестых, в зависимости от оснований прекращения работы. При совместительстве устанавливаются общие основания прекращения трудового договора на основании ст.77 ТК РФ, при этом существует отступление, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок может быть прекращен в случае приема на работу сотрудника, для которого работа будет являться основной, о чем работодатель должен предупредить совместителя не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора (ст.288 ТК РФ). При совмещении по окончании срока дополнительной работы, но также работник имеет право отказаться от работы, а работодатель досрочно отменить порученную работу, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

В-седьмых, при совместительстве может быть установлен испытательный срок в соответствии со ст.70 ТК РФ, а при совмещении такой испытательный срок не устанавливается.

В-восьмых, в зависимости от внесения записи о работе в трудовую книжку. При совместительстве запись производится по желанию работника месту основной работы, а при совмещении запись в трудовую книжку не производится.

Заключение

Подводя итог проделанной работе, в соответствии с поставленными задачами, можно сделать следующие выводы:

1. Совместительство - это всегда другая (неосновная) оплачиваемая работа, осуществляемая на условиях отдельного трудового договора, существующего параллельно с основным, осуществляемая в свободное от основной работы время, допускаемая у нескольких работодателей.

Совмещение профессий (должностей) – это дополнительная оплачиваемая работа, осуществляемая в рамках одного трудового договора, в пределах нормального рабочего времени, у одного и того же работодателя.

2. Отличие между совместительством и совмещением заключается в том, что при первой форме организации труда дополнительная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, то при второй форме (совмещении) дополнительная работа осуществляется в рамках нормальной продолжительности рабочего дня. В отличие от совмещения, совместительство оформляется новым трудовым договором при этом в договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. По общему правилу продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При оплате труда лиц работающих по совмещению, размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Совместители, как и другие работники организации, с которыми заключен трудовой договор, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Цель нашей работы достигнута, нами изучено понятие совместительства и совмещения профессий (должностей), определено содержание которое внесено в них трудовым законодательством. Рассмотрены и раскрыты основные отличия данных категорий.

Привлечение к труду работников на основе совместительства или совмещения профессий (должностей) позволяет работодателям оптимально и эффективно использовать трудовые ресурсы и оптимизировать свои затраты с учетом потребностей, когда например, с учетом содержания и объема работ привлечение работника на полный день нецелесообразно.

Список литературы

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс РФ

Книги и статьи

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Отв. ред. Орловский Ю.П. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Контракт, Инфра-М, 2009. – 1500 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 7-е издание. Под ред Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. – 928 с.
3. Трудовое право России. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. М.: Проспект, 2004. – 496 с.
4. Трудовое право в России. Ершова Е.А. М.: Статут, 2007. – 620 с.
5. Трудовое право России. Миронов В.И. Учебник. М.: Изд-во Журнал "Управление персоналом", 2004. – 1152 с.
6. Трудовое право России. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. М.: Юрайт-Издат, 2007. – 524 с.

Трудовое право Российской Федерации. Никольский В.А. Учебно-методический комплекс. М.: ЕАОИ, 2008 – 404 с.