

## **РАЗЪЯСНЕНИЯ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ СОВМЕСТИТЕЛЕЙ**

Министерство труда и социальной защиты РФ по запросу Ассоциации «РАДО» в **Письме от 10.03.2023 года № 14-6/В-245** дало пояснения о возможности работы по совместительству.

Минтруд РФ разъяснил, что с учетом права на отдых, закрепленного Конституцией РФ (п.5. ст.37), Трудовым кодексом (абз.5, ст.2, ст.284) установлена общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде, которая не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.91 ТК РФ), по всем (по любому количеству) заключённых работником трудовых договоров о работе по совместительству.

Указанные ограничения максимально возможного рабочего времени с учетом совместительства учтены в формировании калькуляции, налоговой оговорки и порядке формирования Акта выполненных работ с использованием Личного кабинета «Инфоресурс ФМ».

Исх. №162 от «13» февраля 2023 г.

**В Министерство труда и социального развития  
Российской Федерации  
127994, ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, 21  
От Ассоциации Добросовестных  
Налогоплательщиков «РАДО» (ИНН 7706460605)  
Адрес: 115035, г. Москва, ул. Большая Ордынка,  
д.8/1 стр.6 эт.2 оф.4  
сайт: rado.рус, eroganova@rado.ru.com,  
тел: 8-925-835-74-39**

Ассоциация Добросовестных Налогоплательщиков «РАДО» (далее: Ассоциация «РАДО») сопровождает проекты ФНС России по «обелению» отраслей рынка от незаконной налоговой оптимизации. Совместно реализуются проекты в агропромышленном секторе, автомобильных грузоперевозках, строительстве, а также в одной из самых человекоемких отраслей – клининге и технической эксплуатации зданий. Данная отрасль считается одной из высокорисковых, в части теневой занятости и недобросовестной конкуренции за счет неоформления трудового ресурса, не отражения реальных заработных плат работников, что приводит к социальной незащищенности работников, налоговому демпингу.

Концепция «обеления» отрасли клининга и технической эксплуатации зданий заключена в недопущении нарушения трудового и налогового законодательства путем:

- прозрачности ценообразования – структура цены контракта подлежит раскрытию с учетом всех реальных затрат, в т.ч.:

- на трудовой ресурс, исходя из необходимого количества работников, норм рабочего времени и реальной заработной платы;

- уплату всех налогов, взносов, сборов;

- затрат на материалы, инструменты и пр.

- контроле принадлежности исполнителю трудового ресурса (работников исполнителя, оказывающих услугу на объектах заказчика) – в рамках соблюдения ст. 54.1 Налогового кодекса, устанавливающей, что обязательства по сделке должны быть исполнены лицом, являющимся Стороной Договора и/или другим лицом, которому переданы обязательства по договору или закону.

В целях подтверждения со стороны ФНС России достоверности сведений о принадлежности исполнителям трудового ресурса, Ассоциация при поддержке Федеральной налоговой службой создала и ведет Информационный ресурс Фасилити-операторов - «Инфоресурс ФМ» (<https://фм.rado.рус/>).

Функционал «Инфоресурс ФМ» заключается, в частности, в автоматизированной сверке с отчетностью, предоставляемой в налоговый орган, сведений о работниках исполнителя, фактически задействованного в оказании услуг по договору, их оформление согласно трудового законодательства, в том числе, на «белую» зарплату, с учетом законодательно установленных норм рабочего времени.

Компаниями клининга и фасилити услуг достаточно часто используется привлечение работников к трудовой деятельности на основе внутреннего совместительства - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч.1ст. 282 ТК РФ).

С учетом того, что «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю» по основному трудовому договору (ст. 91 ТК РФ), **трудовым**

**кодексом дополнительно установлена норма продолжительности рабочего дня совместителя - 4 часа (ст.284 ТК РФ).**

Действующим законодательством не установлено ограничение по количеству работодателей, с которыми лицо может заключить трудовой договор о работе по совместительству и «количеству, заключаемых договоров по совместительству как у того же работодателя на условиях внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя на условиях внешнего совместительства» (Письмо Министерства труда и социального развития от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230).

В Письме Министерства труда и социального развития от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230 указано, что «с нашей точки зрения, условие о продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не более четырех часов в день применяется по каждому трудовому договору о работе по совместительству».

При этом законодателем в абз. 2 ст.284 ТК РФ предусмотрено ограничение общей нормы продолжительности рабочего времени при работе по совместительству «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».

**В нашем понимании, это ограничение (абз.2 ст.284 ТК РФ) соотносится с гарантиями, установленными ст. 37 Конституции РФ-право на отдых, и ограничивает общую норму работы по совместительству для одного человека (работника) половиной нормы рабочего времени учетного периода, установленной для соответствующей категории работников.**

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

На основании вышеизложенного, просим дать разъяснения:

1. Верно ли, что общая норма продолжительности рабочего времени при работе по совместительству по всем заключённым работником трудовым договорам о работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), и ограничение, установленное абз.2 ст.284 ТК РФ, применимо к рабочему времени, отработанному в совокупности по каждому договору совместительства.

*с Уважением,*  
**Исполнительный директор  
Ассоциации Добросовестных  
Налогоплательщиков «РАДО»**



**Е.А. Роганова**



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994  
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71  
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

10.03.2023 № 14-6/В-245

Ассоциация Добросовестных  
Налогоплательщиков «РАДО»

ул. Большая Ордынка, д. 8/1, стр. 6,  
эт. 2, оф. 4, г. Москва, 115035

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел Ваше письмо по вопросу о возможности работы по совместительству и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Таким образом, под другой работой понимается выполнение в свободное от основной работы время работы, на условиях самостоятельного трудового договора.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 Кодекса).

Работа по внутреннему и по внешнему совместительству может быть по любой профессии, специальности, должности, в том числе аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы.

При этом ни Кодекс, ни другие нормативные правовые акты не содержат ограничений по количеству заключаемых договоров по совместительству как у того же работодателя на условиях внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя на условиях внешнего совместительства.

Вместе с тем следует иметь в виду, что, согласно ч. 5 ст. 282 Кодекса, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

По общему правилу, изложенному в ст. 284 Кодекса продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Вместе с тем, и в этом случае общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

На основании вышеизложенного условие о продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не более четырех часов в день применяется по каждому трудовому договору о работе по совместительству.

При этом учет рабочего времени при внутреннем совместительстве ведется по каждому трудовому договору отдельно.

Обращаем Ваше внимание, что на основании абз. 5 ст. 2 Кодекса исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (п. 5 ст. 37) основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в том числе, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Директор Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений и социального  
партнерства

М.С. Маслова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 50370FD29E79B385597818FCE0759071

Владелец **Маслова Марина Сергеевна**

Действителен с 16.06.2022 по 09.09.2023