

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 июля 2024 г. № 14-6/ООГ-4015 О праве работника на установление гибкого режима рабочего времени в случае трудоустройства на работу внешним совместителем

7 августа 2024

Вопрос: Работник устраивается на работу внешним совместителем. Имеет ли он право на установление гибкого режима рабочего времени, который будет заключаться в следующем: трудовой договор предусматривает ежедневную продолжительность рабочего времени, но время начала рабочего дня и его окончания работник определяет самостоятельно?

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение (от 17 июня 2024 г.) по вопросу установления гибкого режима рабочего времени при совместительстве и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию, в частности, в сфере труда.

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

В соответствии со статьей 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.

По общему правилу, изложенному в статье 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. Однако и в этом случае общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Режим гибкого рабочего времени - это режим работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора, а работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (статья 102 Кодекса).

Запрета на установление режима гибкого рабочего времени при совместительстве трудовое законодательство не содержит.

По общему правилу части первой статьи 100 Кодекса режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и (или) иными соглашениями или трудовым договором, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Таким образом, если гибкий режим рабочего времени у данного работодателя не установлен правилами внутреннего трудового распорядка у данного работодателя, то такой режим при совместительстве может быть установлен по соглашению сторон трудового

договора при соблюдении продолжительности рабочего времени при работе по совместительству согласно ст. 284 Кодекса.

Заместитель директора
департамента оплаты труда, Т.В. Маленко
трудовых отношений и социального
партнерства Минтруда