Спрашивали? Отвечаем!

**Можно ли принять работника, имеющего инвалидность II группы на работу по совместительству?**

В соответствии со ч. 1, ст. 16 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Согласно абз. абз. 4, 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия, регулирующие режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно ч. ч. 2, 3, 4 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Согласно ч. ч. 1, 2, 5 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, в том числе, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

В силу ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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 работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

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 ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с ч. 1 ст. 284 ТК РФ 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 (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.

В соответствии с ч. 1, 5 п. 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, из приведённых выше норм следует, что одной из гарантий трудового законодательства является норма рабочего времени, которая устанавливается в зависимости от категории работника (ставка). При этом работа на условиях совместительства возможна, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени (ст. 284 ТК РФ). Оформление работы на условиях совместительства осуществляется в виде заключенного трудового договора. Работа выполняется в свободное от основной работы время.

Трудовым законодательством ограничений выполнения работы на условиях совместительства для работников, имеющих инвалидность не установлены и по нашему мнению такая работа возможна, при условии, соблюдения продолжительности рабочего времени установленной ТК РФ, медицинским заключением, выданным в порядке, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Инвалидам I или II группы, продолжительность работы ограничена - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов), следовательно по совместительству норма не может превышать 17,5 часа в неделю и не более 4 часов в день, при условии, что в их ИПРА (ИПР) или медицинском заключении нет иных указаний на время работы или запретов на такую работу (ст. ст. 92, 94, 284 ТК РФ). Помимо медицинских заключений работнику данной категории выдается индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА (ИПР)), в которой также могут быть указания относительно времени работы, обязательные к исполнению работодателем (ст. 94 ТК РФ, ст. 11 Закона о социальной защите инвалидов).