**Отпуск при работе по совместительству**

Если ра­бот­ник офи­ци­аль­но тру­дит­ся на двух ра­бо­тах, зна­чит, он яв­ля­ет­ся либо внут­рен­ним, либо внеш­ним сов­ме­сти­те­лем. В пер­вом слу­чае он ра­бо­та­ет по двум тру­до­вым до­го­во­рам у од­но­го ра­бо­то­да­те­ля (за­ме­ща­ет две долж­но­сти), во вто­ром – по двум тру­до­вым до­го­во­рам у раз­ных ра­бо­то­да­те­лей ([ст. 60.1 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=394%2C0&rnd=208987.7610964659352335)).

Ра­бо­тая по сов­ме­сти­тель­ству, со­труд­ник на­равне с «ос­нов­ны­ми» ра­бот­ни­ка­ми имеет право на оче­ред­ной еже­год­ный опла­чи­ва­е­мый от­пуск. По­го­во­рим о том, как это право он может ре­а­ли­зо­вать.

**Правила предоставления отпуска совместителям по ТК РФ**

Еже­год­ный опла­чи­ва­е­мый от­пуск по сов­ме­сти­тель­ству и ос­нов­но­му месту ра­бо­ты предо­став­ля­ет­ся ра­бот­ни­ку од­но­вре­мен­но. При внеш­нем сов­ме­сти­тель­стве это про­ис­хо­дит так. На своем ос­нов­ном месте ра­бо­ты со­труд­ник идет в от­пуск в со­от­вет­ствии с гра­фи­ком от­пус­ков. А на ра­бо­те по сов­ме­сти­тель­ству ра­бо­то­да­тель дол­жен предо­ста­вить ему от­пуск в этот же пе­ри­од на ос­но­ва­нии его за­яв­ле­ния ([ст. 286 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=101714%2C0&rnd=208987.14438590453533484)). От­ка­зать в от­пус­ке сов­ме­сти­те­лю нель­зя, как и тре­бо­вать с него ка­кие-ли­бо до­ку­мен­ты, ко­то­рые под­твер­ди­ли бы даты его от­пус­ка на ос­нов­ном месте ра­бо­ты. По край­ней мере ТК РФ не со­дер­жит норм, на­де­ля­ю­щих ра­бо­то­да­те­лей таким пра­вом. Хотя по­про­сить пред­ста­вить справ­ку от дру­го­го ра­бо­то­да­те­ля для боль­шей уве­рен­но­сти, ко­неч­но, можно.

При внут­рен­нем сов­ме­сти­тель­стве ра­бо­то­да­тель про­сто предо­став­ля­ет од­но­вре­мен­ный от­пуск ра­бот­ни­ку «по обеим за­ни­ма­е­мым им долж­но­стям».

Если в ка­че­стве сов­ме­сти­те­ля ра­бот­ник тру­дит­ся менее 6 ме­ся­цев и уже со­брал­ся в от­пуск на ос­нов­ном месте ра­бо­ты, т.к. имеет там на него право, то от­пуск «по сов­ме­сти­тель­ству» ему дол­жен быть предо­став­лен аван­сом. Иными сло­ва­ми, тре­бо­вать по­лу­го­до­вой от­ра­бот­ки ([ст. 122 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=100831%2C0&rnd=208987.8861918064202793)) на ра­бо­те по сов­ме­сти­тель­ству нель­зя.

**Если «основной» отпуск больше, чем «по совместительству»**

Бы­ва­ет так, что ра­бот­ни­ку по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты дол­жен быть предо­став­лен от­пуск боль­шей про­дол­жи­тель­но­сти, неже­ли по ра­бо­те по сов­ме­сти­тель­ству. Тогда по прось­бе ра­бот­ни­ка дни, на ко­то­рые от­ли­ча­ют­ся по дли­тель­но­сти от­пус­ка, могут быть предо­став­ле­ны ему без со­хра­не­ния за­ра­бот­ной платы ([ст. 286 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=101714%2C0&rnd=208987.37977898390324083)).

От­ме­тим, что в такой си­ту­а­ции бОль­шая про­дол­жи­тель­ность от­пус­ка ра­бот­ни­ка долж­на быть под­твер­жде­на справ­кой с ос­нов­но­го места ра­бо­ты (или вы­пис­кой из гра­фи­ка от­пус­ков с ос­нов­но­го места ра­бо­ты). Ее нужно будет пред­ста­вить на ра­бо­ту, где ра­бот­ник тру­дит­ся в ка­че­стве сов­ме­сти­те­ля.

**Отпуск совместителя в графике отпусков**

При со­став­ле­нии гра­фи­ка от­пус­ков на сле­ду­ю­щий год ([ст. 123 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=100840%2C0&rnd=208987.39671490023563694)) внеш­ний сов­ме­сти­тель может не знать, когда ему будет предо­став­лен от­пуск по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты. В таком слу­чае пла­ни­ру­е­мые даты от­пус­ка дан­но­го со­труд­ни­ка в гра­фи­ке не ука­зы­ва­ют­ся. А в графе 10 «При­ме­ча­ние» можно про­сто от­ме­тить, что со­труд­ник ра­бо­та­ет как сов­ме­сти­тель.

Если же даты от­пус­ка по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты из­вест­ны, то они же ука­зы­ва­ют­ся и в гра­фи­ке от­пус­ков на месте ра­бо­ты по сов­ме­сти­тель­ству.

Что ка­са­ет­ся за­пол­не­ния кад­ро­вых до­ку­мен­тов, то в целом от­пус­ка для сов­ме­сти­те­лей оформ­ля­ют­ся в общем по­ряд­ке.

**Оплата отпуска при работе по совместительству**

Сумма от­пуск­ных, ко­то­рая долж­на быть вы­пла­че­на сов­ме­сти­те­лю, опре­де­ля­ет­ся по об­ще­при­ня­тым пра­ви­лам – ис­хо­дя из сред­не­го за­ра­бот­ка ра­бот­ни­ка на ра­бо­те по сов­ме­сти­тель­ству ([ст. 139 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=100948%2C0&rnd=208987.10632775550109508), [п. 10 По­ло­же­ния, утв. По­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ства РФ от 24.12.2007 № 922](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=169988&div=LAW&dst=1%2C0&rnd=208987.031122837479066523)).

При внут­рен­нем сов­ме­сти­тель­стве при­ме­ня­ет­ся такой же по­ря­док. То есть одна вы­пла­та счи­та­ет­ся ис­хо­дя из сред­не­го за­ра­бот­ка по ос­нов­но­му месту ра­бо­ту, дру­гая – из сред­не­го за­ра­бот­ка по месту ра­бо­ты по сов­ме­сти­тель­ству.

Кста­ти, в при­ка­зе на от­пуск внут­рен­не­го сов­ме­сти­те­ля от­дель­но нужно ука­зать от­пуск по его ос­нов­ной ра­бо­те и от­пуск по сов­ме­сти­тель­ству (хотя это будет один и тот же пе­ри­од). Для этого можно ис­поль­зо­вать форму № Т-6а ([утв. По­ста­нов­ле­ни­ем Гос­ком­ста­та от 05.01.2004 № 1](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=47274&div=LAW&dst=100002%2C0&rnd=208987.9045454067415304)), при­ме­ня­е­мую для оформ­ле­ния при­ка­за на несколь­ко че­ло­век. В итоге в двух стро­ках таб­ли­цы будут ука­за­ны одни и те же ФИО, даты на­ча­ла и окон­ча­ния от­пус­ка, число дней от­пус­ка и т.д., а от­ли­чать­ся друг от друга стро­ки будут толь­ко по графе 2 «Та­бель­ный номер» и графе 4 «Долж­ность (спе­ци­аль­ность, про­фес­сия)», а также воз­мож­но по графе 3 «Струк­тур­ное под­раз­де­ле­ние».

**Если работа по совместительству становится «основной»**

Слу­ча­ет­ся, что ра­бот­ник ре­ша­ет уво­лить­ся с ос­нов­но­го места ра­бо­ты и сде­лать ра­бо­ту по сов­ме­сти­тель­ству для себя ос­нов­ной. Если ра­бо­то­да­тель не про­тив, то для этого до­ста­точ­но за­клю­чить со­гла­ше­ние об из­ме­не­нии усло­вий тру­до­во­го до­го­во­ра ([ст. 282 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&div=LAW&dst=101699%2C0&rnd=208987.7311218135320768)).

Но такая пе­ре­ме­на в тру­до­вой де­я­тель­но­сти ра­бот­ни­ка обыч­но вли­я­ет на пер­вый сле­ду­ю­щий за ней от­пуск. От­пуск­ной стаж ра­бот­ни­ка не по­стра­да­ет. В него ча­стич­но вой­дет пе­ри­од ра­бо­ты по сов­ме­сти­тель­ству и по но­во­му ос­нов­но­му месту ра­бо­ты. Но по­сколь­ку обыч­но «сов­ме­сти­тель­ская» ра­бо­та при­но­сит мень­ший доход, чем ос­нов­ная, и при рас­че­те сред­не­го за­ра­бот­ка этот мень­ший доход тоже будет учи­ты­вать­ся, то от­пуск­ные, ско­рее всего, со­труд­ник по­лу­чит в мень­шем раз­ме­ре.