**Вопрос:** Организация принимает работника по совместительству. Можно ли выплачивать ему оклад, предусмотренный для его должности, в полном размере? Не будет ли это дискриминацией по отношению к другим работникам, которые работают в этой же должности и для которых эта работа является основной? В случае возникновения простоя в каком порядке оплачивается его время?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО  
от 13 мая 2019 г. N 14-1/В-345

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 11 апреля 2019 г. по вопросу оплаты труда лиц, работающих по совместительству, и по компетенции сообщает.  
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.  
Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.  
В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.  
Согласно статье 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.  
Работа по совместительству выполняется на условиях отдельного трудового договора, в связи с этим работодатель выплачивает заработную плату работнику в связи с работой в рамках именно этого трудового договора (часть 1 статьи 56 ТК РФ).  
В соответствии с частью второй статьи 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.  
Трудовой договор — это соглашение двух сторон: работодателя и работника.  
Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.  
Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.  
Статьей 285 ТК РФ предусмотрено, что оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.  
С учетом изложенного оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с условиями, определенными трудовым договором (на основании системы оплаты труда в организации), пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях.  
В соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.  
КонсультантПлюс: примечание.  
В тексте документа, видимо, допущена опечатка: Постановление Правительства РФ N 922 имеет дату 24.12.2007, а не 23.12.2007.  
Согласно положениям статьи 139 ТК РФ, а также постановления Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» средний заработок для случаев, предусмотренных ТК РФ (в том числе для оплаты простоя), исчисляется исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Директор Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
М.С.МАСЛОВА  
13.05.2019