



**Информация по представлению сведений о трудовой деятельности в отношении лиц, работающих по совместительству, для которых в последствие работа по совместительству стала основной**

Письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2020 № 14-2/В-308 даны разъяснения по вопросу представления сведений о трудовой деятельности в отношении лиц, работающих по совместительству, для которых в последствие работа по совместительству стала основной.

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

Как следует из приведенной нормы выполнение работы по совместительству возможно при наличии у работника основной работы.

В соответствии с частью пятой статьи 66 Кодекса сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по желанию работника по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

При внешнем совместительстве запись в трудовую книжку по месту основной работы вносится на основании документа, представленного из другой организации, подтверждающего работу по совместительству.

Вопросы ведения трудовых книжек, регулируются Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 № 225, и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 № 69.

Вышеназванные нормативные правовые акты не определяют, в частности, срок внесения в трудовую книжку записи о работе по совместительству, а также порядок внесения таких записей.

Переход работника из категории внешнего совместителя в основного работника не приводит к расторжению трудового договора, заключённого на работе по совместительству.

Исключительно с согласия работника возможно расторжение трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Кодекса (соглашение сторон) или по пункту 3 части 1 статьи 77 Кодекса (собственное желание), а затем заключение трудового договора с другими условиями.

Для того чтобы работа по совместительству стала для работника основной необходимо, чтобы трудовой договор по основному месту был прекращен с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. В этом случае работа по совместительству становится для работника основной, но «автоматически» это не происходит. В трудовой договор, заключенный на работе по совместительству, необходимо внести изменения о



**Пенсионный фонд Российской Федерации**  
**ГУ – Управление ПФ РФ № 27 по г. Москве и Московской области**

---

том, что работа является основной, а также об изменении режима работы и, при необходимости, другие условия.

Изменения в трудовой договор вносятся путем заключения дополнительного соглашения.

Также об изменении условий трудового договора работодателем издается соответствующий приказ.

В случае увольнения работника с основного места работы и заключения нового трудового договора, то кадровые мероприятия в форме СЗВ-ТД нужно отразить в виде увольнения с работы по совместительству и приема на основную работу у конкретного работодателя.

В случае если заключено дополнительное соглашение к трудовому договору с внесением изменений условий трудового договора, то кадровое мероприятие оформляется в виде перевода с работы по совместительству на основную работу у конкретного работодателя.

ГУ – Управление ПФ РФ № 27  
по г. Москве и Московской области  
тел. 8-49831-9-69-00