**Обязательно ли увольнять сотрудника, работающего по совместительству, чтобы принять его на основную ставку?**

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

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

Работодатель вправе уволить совместителя, с которым заключил  договор на неопределенный срок, если на его место пригласили сотрудника, для которого эта работа будет основной (ст. 288 ТК РФ).

При этом в ряде случаев в судебной практике подобное увольнение признается  увольнением по инициативе работодателя. Это важно, так как по инициативе работодателя уволить любого работника не получится.

Если совместитель уволился со своей основной работы, и работа по совместительству стала для него основным местом, компании не обязательно увольнять такого работника и принимать заново. Достаточно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору и указать в нем, что работа по совместительству стала основной. На основной работе также достаточно заключить дополнительное соглашение о том, что основная работа становится работой по совместительству.

Ст. помощник прокурора

Савинского района                                                                  А. Ф. Тимонин