

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ



РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ, СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТЫ, ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ С КОММЕНТАРИЯМИ
(переработанный и дополненный)**

Москва, июль 2012 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

Предисловие	2
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Извлечение).....	4
Закон РФ «Об образовании» (в редакции ФЗ от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ (Извлечение).....	11
Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (Извлечение).....	11
Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Извлечение)	14
Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»	16
Постановление Правительства РФ от 10 марта 2009 г. № 216 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»	16
Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».....	17
Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы (Извлечение).....	20
Комментарий к нормативным правовым актам, регулирующим работу по совместительству, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в образовательных учреждениях	21

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Вопросы регулирования работы по совместительству, а также организации труда работников в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по-прежнему актуальны, в связи с чем подготовлен настоящий тематический информационный сборник, который содержит федеральные нормативные правовые акты, регулирующие указанные вопросы, а также подробные комментарии по их применению.

Сборник является переработанным и дополненным изданием сборника Профсоюза «Особенности работы по совместительству педагогических работников образовательных учреждений», Москва, январь 2007 г. по вопросам, связанным с осуществлением работы по совместительству, а также при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Надеемся, что настоящий Сборник будет полезен в практической работе региональных, местных и первичных организаций Профсоюза по обеспечению защиты прав педагогических и других работников образовательных учреждений по вопросам совместительства, совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Заместитель Председателя Профсоюза

Т.В. Куприянова

Сборник подготовлен в отделе по вопросам общего образования. Составитель сборника В.Н. Понкратова.

**Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)
(Извлечение)**

<...>

**ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ
Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 59. Срочный трудовой договор
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

<...>

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

<...>

Статья 60.1. Работа по совместительству
(введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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 настоящего Кодекса.

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

(введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 66. Трудовая книжка

<...>

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Глава 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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

(часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работода-

тель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Глава 50. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а ли-

цам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Глава 51. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституци-

онного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

(в ред. Федерального закона от 01.04.2012 № 27-ФЗ)

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ)

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Глава 55. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

<...>

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Статья 351.1. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального

обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

(введена Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ)

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

(в ред. Федерального закона от 01.04.2012 № 27-ФЗ)

**Закон Российской Федерации 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании»
(в редакции ФЗ от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ),
(с изменениями и дополнениями)
(Извлечение)**

<...>

Статья 35. Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями

<...>

6. Руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

7. Должностные обязанности руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

**Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»
(с изменениями и дополнениями)
(Извлечение)**

<...>

Глава 3. Правовое положение (статус) муниципального служащего

<...>

Статья 11. Основные права муниципального служащего

<...>

2. Муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

(в ред. Федерального закона от 22.12.2008 № 267-ФЗ)

<...>

Статья 14. Запреты, связанные с муниципальной службой

1. В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему запрещается:

<...>

2) замещать должность муниципальной службы в случае:

<...>

в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования;

<...>

2. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Статья 14.1. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе

(введена Федеральным законом от 22.12.2008 № 267-ФЗ)

1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) муниципального служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам

граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.

(в ред. Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

2. Под личной заинтересованностью муниципального служащего понимается возможность получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 13 настоящего Федерального закона, а также для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

2.1. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

(часть 2.1 введена Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

2.2. В случае, если владение лицом, замещающим должность муниципальной службы, ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

(часть 2.2 введена Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

2.3. Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы.

(часть 2.3 введена Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

3. Представитель нанимателя (работодатель), которому стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности муниципальной службы.

3.1. Непринятие муниципальным служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию кон-

фликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципально-го служащего, являющегося представителем нанимателя, с муниципальной службы. (часть 3.1 введена Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

4. Для обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и муниципальным правовым актом, могут образовываться комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

(часть 4 в ред. Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ)

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе Российской Федерации»
(с изменениями и дополнениями)
(Извлечение)

<...>

Глава 3. Правовое положение (статус) гражданского служащего

Статья 14. Основные права гражданского служащего

<...>

2. Гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

<...>

Статья 19. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе

1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

2. Случаи возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются в целях недопущения причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

3. Под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 16 настоящего Федерального закона, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами. В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

4. Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности гражданской службы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

5. Для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе, федеральном государственном органе по управлению государственной службой и государственном органе субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой (далее - орган по управлению государственной службой) образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов (далее - комиссия по урегулированию конфликтов интересов).

6. Комиссия по урегулированию конфликтов интересов образуется правовым актом государственного органа. В состав комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, являющийся стороной конфликта интересов, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

7. Составы комиссий по урегулированию конфликтов интересов формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссиями решения.

8. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликтов интересов утверждается указом Президента Российской Федерации.

**Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197
«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,
фармацевтических работников и работников культуры»
(в ред. постановления Правительства РФ от 01.02.2005 № 49)**

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

Установить, что особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством культуры Российской Федерации и Министерством образования и науки Российской Федерации и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 01.02.2005 № 49, от 10.03.2009 № 219)

Министерству труда и социального развития Российской Федерации в установленном настоящим Постановлением порядке в 3-месячный срок определить особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

Председатель Правительства Российской Федерации М.Касьянов

Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 216 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации (с изменениями и дополнениями)

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации.

2. Признать утратившими силу акты Правительства Российской Федерации по перечню согласно приложению¹.

3. Признать не действующим на территории Российской Федерации Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)" (СП СССР, 1982, № 2, ст. 7).

Председатель Правительства Российской Федерации

В.Путин

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»
(Зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г.
Регистрационный № 4963)

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. I, ст. 3) и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 15, ст. 1368) Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации постановляет:

1. Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения)²;

¹ Изменения, которые указанным постановлением вносятся в акты Правительства Российской Федерации не приводятся, как не являющие актуальными в регулировании вопросов работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) (примеч. автора).

² Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим подпункта "а" пункта 1 см. решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ 04-561.

Определением Верховного Суда РФ от 05.08.2004 № КАС 04-295 указанное решение оставлено без изменения.

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю³;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю⁴;

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных

³ Ограничение работы по совместительству 16-ю часами в неделю применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ, устанавливающей, что в течение месяца продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины установленной месячной нормы (примеч. автора).

⁴ Ограничение работы по совместительству 16-ю часами в неделю применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ, устанавливающей, что в течение месяца продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины установленной месячной нормы (примеч. автора).

учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в пункте 1 настоящего Постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год⁵;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

⁵ Решение Верховного Суда РФ от 21.12.2006 № ГКПИ 06-1518 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим подпункта "в" пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41»

3. Признать утратившим силу разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 14 «Об отпусках работающим по совместительству» и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 173 «Об утверждении разъяснения «Об отпусках работающим по совместительству» (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г., регистрационный № 415).

Министр труда и социального развития
Российской Федерации

А.П.Починок

**Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации
на 2012 – 2014 годы**

(Заключено между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 февраля 2012г. Зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 27 марта 2012г., регистрационный номер №204/12-14)

(Извлечение)

<...>

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.5. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

КОММЕНТАРИЙ

к нормативным правовым актам, регулирующим работу по совместительству, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в образовательных учреждениях

Применяемые в трудовых отношениях с работниками образовательных учреждений такие формы организации труда, как совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, имеют свои принципиальные отличия и особенности регулирования, которые, к сожалению, не всегда учитываются работодателями при решении вопросов расстановки кадров.

По-прежнему имеются случаи, когда фактически работник выполняет в том же образовательном учреждении работу в порядке совместительства, т.е. работает за пределами основного рабочего времени с начислением заработной платы исходя из размера оклада по второй должности, но трудовые отношения не оформлены должным образом. Работодатель вместо заключения с работником другого трудового договора о работе по совместительству ограничивается, как правило, изданием приказа о разрешении работы по совместительству.

Никак не отражаются в трудовом договоре с работником и выполнение им работы в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема работы.

Настоящий комментарий имеет целью дать подробные разъяснения по всем имеющимся различиям и особенностям при применении указанных форм организации работы в образовательных учреждениях, в том числе в отношении педагогических работников.

Следует отметить, что в настоящее время вопросы привлечения работников к работе по совместительству, совмещению профессий (должностей), расширению зон обслуживания, увеличению объема работы, исполнению обязанностей временно отсутствующего работника в основном урегулированы **Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, вступившей в силу с 6 октября 2006 г.)** (далее сокращенно – ТК РФ).

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" особенности работы по совместительству этих категорий работников определены постановлением **Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»** (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г. Регистраци-

онный № 4963) (далее - постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

I. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

При использовании такой формы организации труда как совместительство необходимо исходить из того, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Из этого следует, к примеру, что при выполнении работником в том же учреждении работы по другой штатной должности в порядке внутреннего совместительства, с ним должен быть заключен другой трудовой договор.

Регулирование труда лиц, работающих по совместительству, в ТК РФ предусмотрено в статьях **11** (регулирование особенностей работы по совместительству), **59** (возможность заключения с совместителем срочного трудового договора), **60¹** (о праве выполнения работы по совместительству как внутреннему, так и внешнему), **65** (документы, предъявляемые при поступлении на работу по совместительству), **66** (о записи в трудовой книжке работы по совместительству), **229** (формирование комиссий по расследованию несчастных случаев с работающими по совместительству), **276** (работа руководителя по совместительству у другого работодателя), **282-288** (особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству: продолжительность рабочего времени, оплата, отпуск, гарантии, дополнительные основания для прекращения трудового договора), **321** (отпуска для лиц, работающих по совместительству в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях), **329** (запрещение работы по совместительству, связанную с управлением транспортных средств, для работников, труд которых по основному месту работы связан с управлением транспортных средств), **332** (случаи замещения научно-педагогических работников без избрания по конкурсу при приеме на работу совместителей) **350** (продолжительность работы по совместительству медицинских работников).

Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству

При заключении трудового договора о работе по совместительству необходимо основываться на новой статье 60¹ ТК РФ, которая определяет понятие работы по совместительству, разграничивает совместительство на внутреннее (у того же работодателя) и внешнее (у другого работодателя).

В соответствии с этой статьей работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как у того же работодателя в порядке внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя в порядке внешнего совместительства.

При этом следует обратить внимание на то, что была признана утратившей силу статья 98 ТК РФ, в соответствии с которой до 6 октября 2006 года внутреннее совместительство разрешалось только по иной профессии (должности), из-за чего работодатель не имел права привлекать для работы в порядке внутреннего совместительства работников по профессии и должности, имеющей такое же наименование. Например, с помощником воспитателя, лаборантом, инженером и даже с уборщиком служебных помещений нельзя было по основному месту работы заключить другой трудовой договор о работе по совместительству по аналогичной должности (профессии), что создавало необоснованные дополнительные трудности в обеспечении нормальной работы образовательных учреждений либо приводило к нарушениям законодательства.

Исключение устанавливалось только для педагогических, медицинских, фармацевтических работников, а также работников культуры, поскольку ТК РФ для них предусматривал установление особенностей работы по совместительству.

Например, педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ разрешалось внутреннее совместительство по аналогичной должности. Теперь ст. 333 ТК РФ не содержит этого исключения, поскольку в общем сняты ограничения на работу по совместительству по аналогичной профессии (должности), поэтому работодатели могут беспрепятственно привлекать к работе по совместительству работников как по профессии (должности) с другим наименованием, так и по аналогичной профессии (должности).

В соответствии со статьей 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что работник вправе выполнять работу по совместительству у нескольких работодателей на основе заключаемых ими трудовых договоров.

У одного и того же работодателя помимо основного трудового договора может быть заключен только один трудовой договор о работе в порядке внутреннего совместительства.

В трудовом договоре (при внутреннем и внешнем совместительстве) обязательно указание на то, что работа осуществляется по совместительству.

В соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ с лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон **может заключаться** срочный трудовой договор. Это означает, что работодатель может, но не обязан заключать с лицами, претендующими на работу по совместительству, срочный трудовой договор, из чего вытекает, что трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен и на неопределенный срок.

Некоторые работодатели, принимая на работу совместителей, все же предпочитают заключать с ними срочный трудовой договор, с тем чтобы было проще прекращать с такими работниками трудовые отношения и, наоборот, сталкиваются с проблемами, когда до окончания срока трудового договора еще очень далеко, а поя-

вилась возможность принять на работу работника, для которого работа была бы основной. Такие проблемы возникают по причине того, что срочный трудовой договор при отсутствии виновных действий со стороны работника не может быть прекращен до истечения срока по инициативе работодателя, если только сам работник не изъявит желание прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Вместе с тем, трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, **на неопределенный срок**, может быть работодателем прекращен по истечении двух недель после возникновения такой необходимости, поскольку ТК РФ введено дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Так, в соответствии со статьей 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных другими статьями ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен по инициативе работодателя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Срочный трудовой договор о работе по совместительству не может быть прекращен по этому основанию.

Таким образом, если должность вакантна, но пригласить постоянного работника пока не удастся, более целесообразным в такой ситуации является заключение с совместителем трудового договора на неопределенный срок.

Пример.

В начале учебного года уволился учитель физкультуры. Преподавать этот предмет другие учителя не могут. Тренер-преподаватель детско-юношеской спортивной школы соглашается вести уроки физкультуры по совместительству, в то же время директор школы считает необходимым пригласить на работу постоянного работника с соответствующей квалификацией, но это вопрос времени.

В такой ситуации заключение срочного трудового договора с совместителем может быть сдерживающим фактором при приеме на работу постоянного работника. Двухнедельный срок, требуемый для предупреждения работника-совместителя, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не окажет существенного влияния на решение вопроса расстановки кадров.

Документы, необходимые при заключении трудового договора о работе по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник в соответствии со статьей 283 ТК РФ обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъяв-

ления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Представление иных документов данная статья не предусматривает.

Вместе с тем, статьей 65 ТК РФ установлено, что в отдельных случаях с учетом специфики работы Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Так, предъявление дополнительных документов будет необходимо при приеме на работу в образовательное учреждение, в том числе и по совместительству, в соответствии со статьями 331 и 351.1. ТК РФ, в соответствии с которыми установлены либо запрет на занятие педагогической деятельностью, либо ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Внесение сведений о работе по совместительству в трудовую книжку

В соответствии со статьей 66 ТК РФ по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Если в трудовую книжку работника вносилась запись о работе по совместительству, то запись об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Ограничения работы по совместительству

Ограничения работы по совместительству прежде всего связаны с продолжительностью рабочего времени, которая по общему правилу в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя **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.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью 1 статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ (т.е. в случае задержки работодателем выплаты заработной платы работнику на срок более 15 дней, если работник известил об этом работодателя в письменной форме) или отстранен от работы в соответствии с частями 2 или 4 статьи 73 ТК РФ (в связи с отказом от перевода на другую работу по медицинскому заключению либо с отсутствием соответствующей работы у работодателя).

При этом необходимо подчеркнуть, что ограничения работы по совместительству связаны именно с продолжительностью рабочего времени, а никак не с размером оплаты труда, который в большей степени зависит от объема и качества выполняемой работы.

Кроме того, с лицами, работающими по совместительству, трудовой договор заключается о работе в соответствующей должности, а не в ее части или части ставки (например, в должности ведущего инженера, а не на 0,5 ставки или 0,5 должности ведущего инженера). В разделах трудового договора, определяющих продолжительность рабочего времени и условия оплаты труда, должны указываться соответственно, конкретная продолжительность рабочего времени (в день, в неделю, в месяц), а также размер и условия оплаты труда (например, с оплатой труда в размере 0,5 должностного оклада, предусмотренного по должности ведущего инженера). Если имеются другие выплаты, то они также указываются в трудовом договоре, заключенном о работе по совместительству.

К существенным ограничениям, предусмотренным статьей 282 ТК РФ при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения, связанного с продолжительностью работы по совместительству), относится также запрет для работодателей по привлечению для выполнения работы по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, и в других случаях, установленных федеральными законами.

Установленная статьей 284 ТК РФ предельная продолжительность работы по совместительству в общей сложности в объеме половины месячной нормы рабочего времени предоставляет работодателю возможность привлекать к работе по совместительству работников, для которых установлена 40 или 36-часовая рабочая неделя, в объеме 20 или 18 часов в неделю, соответственно, 82,75 или 74,45 часа в месяц исходя из среднемесячной нормы рабочего времени в 2012 году при пятидневной рабочей неделе).

Следует учесть, что предусмотренное подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 положение, предусматривающее, что продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в

том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, может составлять в течение месяца 16 часов работы в неделю, применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Из этого следует, что работа по совместительству на условиях тарификации у другого работодателя учителями может осуществляться только в объеме половины месячной нормы рабочего времени, что в пересчете на недельную норму составляет 9 часов. Большой объем преподавательской работы в той школе, в которой осуществляется работа по совместительству, может иметь место только на условиях почасовой оплаты в количестве 300 часов в год, как это установлено подпунктом «в» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41.

Ограничения работы по совместительству (особенности выполнения другой оплачиваемой работы) для отдельных категорий работников (руководителей организации, государственных и муниципальных служащих)

Для отдельных категорий работников помимо ограничений для работы по совместительству, предусмотренных статьей 284 ТК РФ и связанных с продолжительностью работы по совместительству, другими федеральными законами для отдельных категорий работников предусматриваются иные ограничения и особенности выполнения другой оплачиваемой работы.

А) Ограничения работы по совместительству для руководителей образовательных учреждений и иные особенности выполнения ими другой оплачиваемой работы

В соответствии со статьей 35 Закона РФ «Об образовании» руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается. Установлено также, что должностные обязанности руководителей этих же учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

При этом для руководителей иных учреждений и организаций, не являющихся государственными и муниципальными образовательными учреждениями, подобного запрета, т.е. запрета на совмещение их должностей с другими руководящими должностями, законодательство не предусматривает.

Вместе с тем, в соответствии со статьей 276 ТК РФ (но с учетом ограничений, предусмотренных статьей 35 Закона РФ «Об образовании») руководители образовательных учреждений, как и руководители других организаций, могут работать по

совместительству у **другого работодателя**, для чего требуется разрешение уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). При этом данная статья не предусматривает никакого регулирования работы **по совместительству** руководителя у того же работодателя, т.е. в своей организации.

По всей видимости, регулирование работы руководителя по совместительству только у другого работодателя связано с тем, что у того же работодателя, для руководителя фактически отсутствует сторона для заключения трудового договора, а также возможность объективного контроля выполняемой работы.

К примеру, с одной стороны, руководитель образовательного учреждения, уполномоченный заключать трудовые договоры с работниками учреждения от имени работодателя, не может быть стороной при заключении трудового договора с самим собой по другой должности. С другой стороны, учредитель или орган исполнительной власти, уполномоченный заключать трудовой договор с руководителем образовательного учреждения, не вправе заключать трудовые договоры с работниками образовательного учреждения, в том числе в должности, на которую мог бы претендовать руководитель помимо основной работы.

В то же время, возможность выполнения руководителем образовательного учреждения другой оплачиваемой работы в собственном образовательном учреждении имеется.

Так, в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, руководителю образовательного учреждения разрешается выполнение преподавательской работы в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, поскольку для этого не требует заключения трудового договора. Условия выполнения руководителем образовательного учреждения преподавательской работы и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем или иным уполномоченным органом соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Следует при этом отметить, что преподавательская работа руководителя без занятия штатной должности возможна только в качестве учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей в образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, а также образовательные программы дополнительного образования детей, поскольку комплектование кадров этих категорий работников осуществляется не на основе штатного расписания, а исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и иных условий. Оплата труда руководителей образовательных учреждений за выполнение такой преподавательской работы осуществляется исходя из норм часов преподавательской работы, установленных по указанным должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический ее объем.

Б) Особенности выполнения другой оплачиваемой работы (работы по совместительству) для государственных и муниципальных служащих

Особенности по выполнению другой оплачиваемой работы для государственных и муниципальных служащих, в том числе работников государственных и муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, установлены:

- Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ);

- Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (далее Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ).

Так, в соответствии с пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

При этом статьей 14 для муниципальных служащих установлены запреты, связанные с муниципальной службой, в том числе, к примеру, запрещающие замещать должность муниципальной службы в случае избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования.

Пунктом 2 статьи 14 установлено, что муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 2 статьи 14 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов (ранее для гражданских служащих устанавливался запрет на любую другую оплачиваемую работу, кроме педагогической, научной или иной творческой деятельности).

Особенности регулирования работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству

Особенности регулирования работы по совместительству в соответствии со статьей 282 ТК РФ в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, могут устанавливаться для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

В настоящее время особенности работы по совместительству для этих категорий работников, о чем уже говорилось выше, определены постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, которое принято в соответствии с постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» принято с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Характеризуя постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, следует отметить, что особенности, прежде всего, заключаются в том, что для отдельных педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры работа по совместительству разрешена большей продолжительности, чем это предусматривается статьей 284 ТК РФ.

Кроме того, наиболее существенной особенностью, установленной для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, является также то, что **отдельные виды работы, выполняемой помимо основной, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.**

Более подробно целесообразно остановиться на особенностях работы по совместительству педагогических работников.

Для педагогических работников особенность регулирования при выполнении другой оплачиваемой работы является то, что для одних категорий педагогических работников **другая педагогическая работа в том же или ином образовательном учреждении считается совместительством, а для других педагогических работников совместительством является педагогическая работа только в ином образовательном учреждении, тогда как по месту основной работы дополнительная работа совместительством не является.**

К педагогическим работникам, для которых **другая регулярная педагогическая работа в том же или другом образовательном учреждении является совместительством, относятся:**

- работники из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК);

- другие педагогические работники вузов и ИПК (методисты, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и др.).

Для указанных категорий педагогических работников педагогическая работа, выполняемая на другой штатной должности в том же или ином образовательном учреждении, является совместительством и оформляется путем заключения другого трудового договора.

К педагогическим работникам, для которых другая регулярная педагогическая работа **считается совместительством только в случае ее выполнения в другом образовательном учреждении**, относятся:

- учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, мастера производственного обучения, воспитатели, тьютеры, педагоги-библиотекари и другие педагогические работники учреждений начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений.

Как правило, сразу же возникают вопросы: «Почему только в других?», «А в том же учреждении эти работники разве не могут выполнять другую педагогическую работу по совместительству?».

В данном случае речь идет не о запрете выполнения в этих учреждениях другой педагогической работы указанными педагогическими работниками, а лишь об ином порядке ее регулирования по месту основной работы.

Так, в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 другая регулярная педагогическая работа **в том же учреждении** начального или среднего профессионального образования, дошкольном образовательном учреждении, образовательных учреждениях общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и иных детских учреждениях **не является совместительством**, в связи с чем в отличие от совместительства не требует заключения отдельного трудового договора.

Об особенностях выполнения педагогической работы в одних и тех же образовательных учреждениях начального или среднего профессионального образования, общего образования, дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования детей и иных детских учреждениях смотри **раздел «Условия выполнения работ, не считающихся совместительством»**.

Что касается вопросов работы по совместительству, то как уже отмечалось, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя не должна превышать в общей сложности половины месячной нормы рабочего времени.

Примеры.

1. Методист ИПК работает на штатной должности доцента в том же учреждении. Продолжительность его рабочего времени по должности доцента не должна превышать 18 часов в неделю, т.е. половины месячной нормы рабочего времени, установленной по преподавательской должности, исчисленной из его 36-часовой рабочей недели.

2. Доцент вуза в том же и/или в другом вузе принимается на другую штатную преподавательскую должность по совместительству.

С таким преподавателем и в том же и в другом вузе (одном или нескольких) в каждом случае должен быть заключен трудовой договор о работе по совместительству на преподавательской должности (ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора) с продолжительностью рабочего времени, не превышающей 18 часов в неделю, что соответствует при оплате труда половине должностного оклада, предусмотренного по занимаемой в порядке совместительства должности (с учетом применяемых в учреждении выплат компенсационного и/или стимулирующего характера).

В соответствии с подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 работники культуры, привлекаемые по совместительству в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, могут выполнять эту работу продолжительностью, не превышающей месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной по соответствующей должности продолжительности рабочей недели.

К работникам культуры относятся работники, основной работой которых является работа в должностях руководителей и специалистов в различных учреждениях культуры (театры, музеи, клубы, цирки, галереи, концертные организации, библиотеки и др.).

К педагогическим работникам дополнительного образования, в качестве которых могут привлекаться работники культуры (наряду с работниками, прямо перечисленными в абзаце 8 подпункта "б" пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41) могут быть отнесены работники образовательных учреждений, чья педагогическая деятельность непосредственно связана с реализацией дополнительных образовательных программ: педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы, методисты учреждений дополнительного образования детей.

Примеры.

1. Артист театра работает по совместительству в должности педагога дополнительного образования в общеобразовательной школе или в учреждении дополнительного образования детей. Объем преподавательской работы, а, следовательно, и нормируемая часть его педагогической работы в порядке совместительства в этой должности может составлять 18 часов в неделю, что не превышает месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной педагогу допол-

нительного образования недельной нормы часов педагогической работы. Заработная плата при 18-часовой недельной нагрузке будет выплачиваться в размере месячной ставки заработной платы педагога дополнительного образования (с применением установленных в учреждении выплат компенсационного и/или стимулирующего характера).

2. Артист балета работает по совместительству в должности художественного руководителя ансамбля в детском доме творчества. Продолжительность его рабочего времени в указанной должности не должна превышать 40 часов в неделю с соответствующей оплатой труда пропорционально отработанному времени. При 40-часовой рабочей неделе заработная плата художественного руководителя образовательного учреждения должна выплачиваться в размере должностного оклада, установленного по данной должности (с применением установленных в учреждении выплат компенсационного и/или стимулирующего характера).

В соответствии с подпунктом «в» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 с согласия работодателя разрешена педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Следует отметить, что указанным постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в указанных образовательных учреждениях могут выполнять педагогическую работу по совместительству. Не предусматриваются также ни ограничения по времени для выполнения такой работы, ни конкретный перечень образовательных учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров.

Следовательно, работодатель по месту основной работы вправе сам определиться в оценке квалификации специалиста, которому он разрешит выполнять по совместительству в основное рабочее время с сохранением за ним заработной платы по основному месту работы педагогическую работу в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы повышения квалификации и переподготовки кадров, а также время ее выполнения.

Постановлением Минтруда России не регулируется также вопрос, связанный с тем, в какой форме (устной или письменной) должно быть выражено согласие работодателя по основному месту работы на выполнение высококвалифицированными специалистами педагогической работы в основное рабочее время с сохранением заработной платы по месту основной работы, в связи с чем во избежание возможных недоразумений и последствий целесообразно оформлять разрешение о выполнении указанной работы в письменной форме (возможно в форме дополнительного условия, содержащегося в письменной форме трудового договора по основной работе).

Оплата труда за работу по совместительству

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Как уже было отмечено выше, никаких ограничений в размере оплаты труда при работе по совместительству не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других выплат компенсационного и/или стимулирующего характера.

При выполнении работы по совместительству оплата труда работника должна исчисляться из установленной ему заработной платы не ниже МРОТ пропорционально установленному неполному времени. Если, к примеру, работник выполняет работу в объеме половины месячной нормы рабочего времени (20 часов в неделю при 40-часовой рабочей неделе), то его заработная плата должна быть не меньше 2305,5 руб. в месяц (4611 x 20: 40).

При исчислении заработной платы работников, выполняющих работу по совместительству, в том числе в порядке внутреннего совместительства, в районах Крайнего Севера и в приравненных с ним местностях следует учитывать позицию, высказанную Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (от 8 апреля 2011 г. № 3-В11-4, от 29 апреля 2011 г. № 3-В11-5, от 24 июня 2011 г. № 52-В11-1) в отношении районных коэффициентов и северных надбавок.

Исходя из высказанной по данному вопросу позиции, следует, что при установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ), так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

В соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате, в связи с чем заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Следует также иметь в виду, что если работа помимо основной выполняется работником в порядке внутреннего совместительства, то расчет его заработной платы с учетом вышеизложенных принципов должен производиться по каждой должности отдельно.

Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьей 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, т.е. полной продолжительности, установленной по занимаемой в порядке совместительства должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается.

В случае когда на работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск работника установлен меньшей продолжительности, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы недостающей продолжительности.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях, в том числе лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Если для работников организации законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций предусмотрены гарантии и компенсации, то в соответствии со статьей 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, они предостав-

ляются в полном объеме (за исключением гарантий и компенсаций, установленных для лиц, совмещающих работу с обучением, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях).

Условия выполнения работ, не считающихся совместительством

Пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, т.е. категорий работников, предусмотренных в пункте 1 этого постановления, определены **виды работ, которые не являются совместительством и не требуют заключения трудового договора.**

К таким работам относятся следующие виды работ.

1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (подпункт «в» пункта 2 постановления Минтруда России).

В соответствии с подпунктом «в» пункта 2 указанного постановления Минтруда России педагогическая работа может осуществляться:

- профессорско-преподавательским составом учреждений высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК), другими педагогическими работниками этих учреждений (методистами, педагогами-психологами и др.). Данная работа может выполняться этими работниками в том же или другом образовательном учреждении, в т.ч. помимо внутреннего или внешнего совместительства;

- учителями, преподавателями, воспитателями и другими педагогическими работниками учреждений начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений, но только в другом образовательном учреждении, поскольку педагогическая работа в том же учреждении в любом объеме сама по себе не считается совместительством и оплачивается за всю педагогическую работу на условиях тарификации (за исключением замены отсутствующих педагогических работников, продолжавшейся не более двух месяцев);

- педагогическими работниками из числа работников учреждений, организаций (в том числе работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), с которыми первоначально заключен образовательным учреждением трудовой договор о работе на условиях совместительства (в любом объеме, но не превышающем половины месячной нормы).

Например, специалист органа, осуществляющего управление в сфере образования, заключил со школой трудовой договор о работе по совместительству в должности учителя с объемом преподавательской работы 1 час в неделю или бо-

лее. Поскольку в этом случае он уже будет являться педагогическим работником, на которого распространяется п. 2 постановления Минтруда, то в этот трудовой договор может быть внесено дополнительное условие о выполнении педагогической работы в объеме 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не будет являться совместительством.

300 часов в год в пересчете на недельный объем учебной нагрузки составляет 8-9 часов (в зависимости от количества учебных недель), что также может быть отражено в дополнении к указанному трудовому договору. Оплата за всю педагогическую работу в данном случае будет производиться за количество часов фактически выполненной педагогической работы в месяц на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется исходя из размеров ставок заработной платы, установленных по должности учителя с учетом применяемой системы оплаты труда.

2. Педагогическая работа (в аналогичной или в другой должности в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении подпункт «е» пункта 2 постановления Минтруда России).

Применительно к подпункту «е» может выполняться педагогическая работа:

- на штатных должностях (с одним и тем же или иным наименованием), по которым установлена не норма часов за ставку, а конкретная продолжительность рабочего времени (например, педагог-психолог может работать в том же образовательном учреждении социальным педагогом, мастером производственного обучения, методистом (имеется в виду методист, состоящий в штате образовательного учреждения); мастер производственного обучения вправе работать на другой должности мастера производственного обучения; старший воспитатель дошкольного или другого детского учреждения - воспитателем, педагогом-психологом, социальным педагогом);

- в должностях, по которым (по одной или обеим) установлены нормы часов за ставку заработной платы (например, воспитатель дошкольного образовательного учреждения может работать в том же учреждении музыкальным руководителем и/или учителем-логопедом; преподаватель музыкального педколледжа – концертмейстером, воспитателем в общежитии этого же учреждения).

Возможны и другие варианты выполнения педагогической работы в том же учреждении. Все указанные выше и другие педагогические работники могут вести в том же образовательном учреждении **преподавательскую работу**, занятия в кружках и других объединениях обучающихся.

3. Работа без занятия штатной должности в том же учреждении по выполнению педагогическими работниками образовательных учреждений обязанно-

стей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др. (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России).

В образовательных учреждениях видами работ без занятия штатной должности (помимо перечисленных) являются:

- дополнительная работа, которая по ее содержанию связана с образовательным процессом, но не входит в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, руководство группами, проверка письменных работ, заведование учебно-опытными участками, внеклассная работа по физвоспитанию, руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при общеобразовательных учреждениях, исполнение обязанностей мастера учебных мастерских);

- другие виды дополнительной работы (при отсутствии штате учреждения работников, в чьи обязанности входит ее выполнение).

Указанная дополнительная работа определяется при заключении трудового договора по основной работе либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4. Работа без занятия штатной должности в том же учреждении, связанная с преподавательской работой руководящих и других работников образовательных учреждений (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России).

В соответствии с этим подпунктом преподавательская работа (в том числе в кружках и других объединениях обучающихся) может выполняться:

- директорами, их заместителями, руководителями структурных подразделений, педагогическими работниками, занимающими штатные должности (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-библиотекари, методисты и др.), библиотекарями, инженерами, лаборантами, другими работниками из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе (если одновременно решается вопрос и о преподавательской работе) путем внесения в него соответствующих дополнений либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

Следует обратить внимание на то, что право на осуществление руководителями федеральных образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, преподавательской работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, за-

креплено в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы, заключенном между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 февраля 2012г. и зарегистрированном в Федеральной службе по труду и занятости 27 марта 2012г., регистрационный номер №204/12-14).

При этом стороны исходили из того, что предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Аналогичные положения могут быть внесены в региональные и территориальные соглашения и коллективные договоры в целях единообразного регулирования в данном вопросе.

5. Работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам (подпункт «з» пункта 2 постановления Минтруда России).

Например:

- учитель школы выполняет преподавательскую работу в объеме 27 часов в неделю, т.е. сверх установленной 18-часовой нормы педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы;

- преподаватель колледжа ведет преподавательскую работу в объеме 1000 часов в год, т.е. в объеме, превышающем установленную годовую норму часов за ставку заработной платы, составляющую 720 часов педагогической работы;

- воспитатель дошкольного образовательного учреждения, норма часов которого за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю, выполняет педагогическую работу в этой должности в объеме 72 или 60 часов в неделю;

- педагог дополнительного образования осуществляет преподавательскую работу в кружке, секции в объеме 36 часов в неделю, т.е. на 18 часов превышающую недельную норму часов, за которую установлена ставка заработной платы.

***Время выполнения работы, которая не считается
совместительством, и ее объем***

В соответствии с абзацем одиннадцатым пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 выполнение работ, указанных в подпунктах "б"- "з", которые не считаются совместительством, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя. Следовательно, работодатель вправе самостоятельно определить виды работ из предусмотренных в подпунктах "б"- "з", которые без ущерба для основной работы могут выполняться в течение основного рабочего времени, а также их объем.

При этом следует отметить, что на самом деле в основное рабочее время выполнять некоторые виды педагогической работы практически невозможно, несмотря на содержащуюся в указанном абзаце норму о возможности выполнения работ, предусмотренных в подпунктах «е» и «з», в основное рабочее время,

Так, учитель одновременно не может работать в группе продленного дня (ГПД) воспитателем, а воспитатель при выполнении работы в ГПД не может вести в свое рабочее время преподавательскую работу и т.п.

Наряду с этим не может в основное рабочее время выполняться педагогическая работа, предусмотренная подпунктом «з», поскольку эта работа заранее обусловлена выполнением ее сверх установленной нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы.

В то же время, отдельным педагогическим работникам по сложившейся практике работодатель, руководствуясь данным постановлением, вправе разрешить выполнение другой педагогической работы в свое основное рабочее время (например, педагоги-библиотекари, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, старшие вожатые могут вести преподавательскую работу в том объеме, который им будет установлен (полностью или частично) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Решение по данному вопросу должно приниматься с учетом выполняемого объема, сменности занятий, других условий ее выполнения.

С учетом этих же условий в том же учреждении может выполняться преподавательская работа и другими педагогическими работниками, которым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», изданным взамен постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2002 г. № 191, установлены не нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а конкретная продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю (пункт 1 приложения к указанному приказу), т.е. старшими воспитателями, педагогами-психологами, социальными педагогами, педагогами-организаторами, а также руководителями физвоспитания, преподавателями-организаторами ОБЖ сверх той учебной нагрузки, которая в соответствии с квалификационной характеристикой входит в их должностные обязанности.

В основное рабочее время, как уже отмечалось выше, может быть разрешена

преподавательская работа без занятия штатной должности руководителям образовательных учреждений, а также их заместителям и руководителям структурных подразделений.

В то же время, выполнение дополнительной работы по классному руководству, проверке письменных работ и другой дополнительной работы, о которой идет речь в подпункте «ж» пункта 2, в основное рабочее время вряд ли возможно.

Следует отметить, что постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 для видов педагогической (преподавательской) работы, предусмотренной в подпунктах «е», «ж», «з», не установлено ее предельного объема, поскольку в соответствии со статьей 333 ТК РФ учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом только в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В настоящее время верхний предел учебной нагрузки (т.е. максимальный объем преподавательской (педагогической) работы, который может выполняться в одном и том же образовательном учреждении) для педагогических работников учреждений начального профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений в соответствующих типовых положениях не установлен.

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования верхний предел установлен и предусматривается соответствующими типовыми положениями.

Так, в Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденном постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543, и в Типовом положении об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденном постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521, определено, что учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Необходимо учесть, что учебная нагрузка в объеме 1440 часов в год для преподавателей указанных образовательных учреждений соответствует двум ставкам заработной платы, поскольку норма часов преподавательской работы за одну ставку заработной платы составляет 720 часов преподавательской работы в год.

Из этого следует, что решения органов, осуществляющих управление в сфере образования, иных органов исполнительной власти, предусматривающие какие-либо ограничения учебной нагрузки для учителей, а также ограничения учебной нагрузки преподавателей в объеме менее 1440 часов в год, являются неправомерными.

Выполнение педагогической работы, предусмотренной подпунктами «е», «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, оформляется путем внесения в трудовой договор по основной работе соответствующих дополнений (путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору) о том, что, например, работник принимает на себя обязанности выполнять:

- дополнительную педагогическую работу по должности (указывается должность, в которой будет выполняться другая педагогическая работа) с продолжительностью рабочего времени либо в количестве часов преподавательской либо педагогической работы (указывается либо продолжительность рабочего времени, либо количество часов преподавательской (педагогической) работы);

- дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, классное руководство, проверку письменных работ и т.п.);

Работодатель обязуется за указанные виды работ производить оплату в размере (указывается ее размер), а также определяет возможность выполнения работ в основное рабочее время (полностью или частично) либо за его пределами.

Оплата отпуска при выполнении работ, которые не считаются совместительством

Принимая во внимание, что трудовой договор о педагогической работе, предусмотренной подпунктами «е», «ж» и «з» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, не заключается, возникают вопросы, связанные с предоставлением отпуска, расчетом оплаты за отпуск, сокращением объема (отменой) преподавательской и другой дополнительной работы.

Следует иметь в виду, что отпуск работникам, выполняющим наряду с основной работой преподавательскую работу, предоставляется продолжительностью, установленной **по основной должности**, а расчет оплаты за отпуск осуществляется исходя из начисленной заработной платы в расчетном периоде с учетом оплаты за преподавательскую работу, а также с учетом установленных доплат. В тех случаях, когда продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по должности учителя или преподавателя, то по сложившейся практике оплата за отпуск исчисляется отдельно по каждой должности, т.е. соответственно исходя из начисленной в расчетном периоде заработной платы и продолжительности отпуска, установленной по основной и преподавательской работе.

Если в течение учебного года или на новый учебный год по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, сокращается объем преподавательской работы или отменяются дополнительные выплаты, то в трудовой договор по основной работе вносятся соответствующие изменения, как это установлено статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших не-

обходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Оплата труда руководящих и других работников образовательных учреждений за преподавательскую работу, не являющуюся совместительством, осуществляется в порядке и на условиях, установленных для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, в том числе на условиях их тарификации за эту работу.

Следует отметить также, что в приложении № 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы закреплено положение о том, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Замещение и оплата уроков отсутствующих (по болезни и другим причинам) учителей

В целях решения вопросов, связанных с замещением и оплатой уроков отсутствующих (по болезни и другим причинам) учителей, могут быть использованы следующие варианты, применяемые в практике.

Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по этому же предмету должна производиться почасовая оплата.

В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые во временно свободные часы могут пройти программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего учителя отсутствующий учитель мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету.

По сложившейся практике, оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом.

Учитель, замещавший отсутствующего учителя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.

Отсутствовавшему же учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться почасовая оплата за часы занятий, данные сверх своей учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Такой порядок замещения позволяет восполнять пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

II. СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ, ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ

Такие формы организации труда, как совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников регулируются федеральным законодательством.

В соответствии со статьей 60² ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение **в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату**, размер которой определяется в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ.

При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

В тех случаях, когда указанная работа выполняется вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и его невозможно заменить другим работником, оплата производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсировать-

ся предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Следует отметить, что постановлением Правительства Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 216 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) признано не действующим на территории Российской Федерации постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)" (СП СССР, 1982, № 2, ст. 7), которым до этого времени продолжали действовать ограничения в применении такой формы организации труда, как совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ к руководителям организаций.

В настоящее время поручать выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату можно любому работнику с его согласия, в том числе и руководителям организаций.

Исключения из этого правила, по-прежнему связаны только с запретом для руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений **в совмещении их должностей с другими руководящими должностями** (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений.

Различия в применении форм организации труда при совместительстве и при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ

Принимая во внимание, что из-за созвучности понятий «совместительство», «совмещение» возникают неточности в понимании и оформлении работы в этих двух разных видах отношений между работником и работодателем, основные

характерные различия условий работы по совместительству и условий выполнения работы в порядке совмещения профессий (должностей) иллюстрирует приводимая ниже таблица.

Условия работы по совместительству	Условия привлечения к работе в порядке совмещения профессий (должностей), при расширении зон обслуживания или увеличения объема работ
<p>1. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы <u>в свободное от основной работы время</u> (за пределами нормативной продолжительности рабочего времени) (ст. 282 ТК РФ).</p>	<p>1. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60² ТК РФ).</p> <p>При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а дополнительная работа по такой же профессии (должности) - путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.</p>
<p>2. Работа выполняется на условиях <u>другого трудового договора</u>, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме (ст. 282 ТК РФ).</p>	<p>2. В трудовой договор по основной работе вносится дополнение о выполнении обязанностей по другой профессии (должности) либо о расширении зон обслуживания или увеличении объема по основной выполняемой работе, если такая дополнительная работа поручается при заключении трудового договора.</p> <p>Если указанные обязанности возлагаются на работника после заключения трудового договора, то с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью трудового договора.</p>
<p>3. Если работа выполняется у одного и того же работодателя, то это <u>внутреннее совместительство</u>, а у другого работодателя (одного или нескольких) – <u>внешнее совместительство</u> (ст. 60¹ ТК РФ).</p>	<p>3. Работа выполняется у одного и того же работодателя, поскольку она выполняется наряду с основной работой, определенной трудовым договором (ст. 60² ТК РФ).</p> <p>При этом законодательство не ограничивает возможность выполнения у одного и того же работодателя одновременно работы по совместительству и в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой</p>

	работы.
<p>4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в соответствии со статьей 284 ТК РФ 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.</p> <p>Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой ст. 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.</p> <p>Особенности работы по совместительству, установленные в соответствии со статьей 282 ТК РФ, связанные в том числе с продолжительностью рабочего времени, предусмотрены для педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры постановлением Минтруда РФ от 30.06.03 № 41.</p> <p>Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.</p>	<p>4. Выполнение работы осуществляется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (ст. 60² ТК РФ).</p>
<p>5. Оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.</p> <p>При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК</p>	<p>5. Оплата труда осуществляется в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60² ТК РФ). Максимальных и минимальных размеров доплат не установлено.</p> <p>Порядок установления работнику размера доплат за совмещение профессий (должностей) одинаков с порядком установления доплат за</p>

<p>РФ).</p> <p>Условия привлечения к работе совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.</p> <p>Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 287 ТК РФ).</p>	<p>расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.</p> <p>В районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, их начисление осуществляется на заработную плату с учетом дополнительной оплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.</p>
<p>6. Работа по совместительству имеет следующие ограничения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет; на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ); - руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (ст. 35 Закона РФ «Об образовании»); - должностные обязанности руководителей этих же учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (ст. 35 Закона РФ «Об образовании»); - муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе выполнять иную оплачиваемую работу только с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя), если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено ФЗ от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ - муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой 	<p>6. Руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).</p>

<p>деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации (Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ)</p> <p>- гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов (Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ).</p>	
<p>7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.</p> <p>Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).</p> <p>При внутреннем совместительстве за одинаковое количество дней отпуска его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по основному и совмещаемому месту работы. За количество дней отпуска, превышающее общую продолжительность, его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по должности с большей продолжительностью отпуска либо при разной продолжительности отпуска отпускные исчисляются раздельно по каждой должности.</p>	<p>7. При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных обязанностей по другой профессии (должности), а также в порядке расширения зон обслуживания или увеличения объема работы отпуск предоставляется продолжительностью, установленной по основной работе, а оплачивается из среднего заработка, в состав которого входят выплаты за указанную дополнительную работу.</p>
<p>8. Частью 2 статьи 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности,</p>	<p>8. В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу</p>

по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (с изменениями и дополнениями) установлено, что:

- если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других страхователей (другого страхователя), пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются и выплачиваются ему страхователем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица;

- если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято как у этих, так и у других страхователей (другого страхователя), пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему либо в соответствии с частью 2 настоящей статьи страхователями по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у страхователя, назначающего и выплачивающего пособие, либо в соответствии с частью 2.1 настоящей статьи страхователем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица.

застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" (Постановление Правительства РФ от 15 июня 2007 г. № 375 в ред. постановлений Правительства РФ от 19.10.2009 № 839, от 01.03.2011 № 120).

Выплаты за работу в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема работы относятся к выплатам, на которые начисляются страховые взносы в перечисленные фонды.

Комментарий переработан и дополнен экспертом ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ В.Н. Понкратовой