

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Вопросы совместительства впервые урегулированы Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ). В статьях 11, 59, 65, 66, 97, 98, 152, 229, 252, 276, 282–288, 321, 333 и 350 ТК РФ даётся определение совместительства, предлагается перечень документов, необходимых при приёме на работу, определяется продолжительность работы на условиях совместительства, условия оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, порядок предоставления отпусков; предусматриваются также дополнительные основания для прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, а также особенности регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников: руководителей организации, педагогических работников и некоторых других.



Вера Понкратова,
эксперт ЦК
Профсоюза
работников
народного
образования
и науки РФ

В соответствии со статьёй 97 ТК РФ совместительство характеризуется как работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по инициативе работника. Совместительство бывает внутренним и внешним.

На основании статьи 98 ТК РФ работодатель по заявлению работника имеет право разрешить ему в порядке **внутреннего совместительства работу по другому трудовому договору** в этой же организации за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, но **по иной** профессии, специальности или должности, т.е. по профессии или должности с другим наименованием, за исключением отдельных категорий работников, для которых предусмотрены особенности (педагогические, медицинские и др.).

Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях **внешнего совместительства с другим работодателем**, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

В соответствии со статьёй 282 ТК РФ заключать трудовые договоры о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что человек вправе выполнять работу по совместительству в нескольких учреждениях, организациях на основе трудовых договоров.

В порядке внутреннего совместительства, т.е. в том же учреждении или организации, о работе по совместительству может быть заключён только один трудовой договор помимо основного трудового договора.

В трудовом договоре (при внутреннем и внешнем совместительстве) обязательно указывать на то, что работа является совместительством, при этом в соответствии со статьёй 59 ТК РФ с лицами, работающими по совместительству, **может быть** заключён срочный трудовой договор. Слова «может быть» в данном случае означают, что работодатель может, но не обязан заключать с людьми, работающими по совместительству, срочный трудовой договор.

При приёме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.



При приёме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать предъявить диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенные копии, а при приёме на тяжёлую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда **по основному месту работы** (ст. 283 ТК РФ).

В соответствии со статьёй 66 ТК РФ по желанию сотрудника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны вноситься в точном соответствии с формулировками настоящего ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью и пункт ТК РФ или иного федерального закона.

Важно знать, что в соответствии со статьёй 288 ТК РФ **трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу человека, для которого эта работа будет основной**, что становится дополнительным основанием для прекращения трудового договора на совместительство по инициативе работодателя.

Ограничения работы по совместительству

Ограничения работы по совместительству, прежде всего, связаны с продолжительностью рабочего времени, которая по общему порядку не должна превышать четырёх часов в день или 16 часов в неделю (ст. 98 и 284 ТК РФ), за исключением отдельных категорий, к которым относятся педагогические работники.

Подчеркнуто: ограничения работы по совместительству связаны именно с продолжительностью рабочего времени, а не с размером оплаты труда. Кроме того, с людьми, работающими по совместитель-

ству, трудовой договор заключается о работе в соответствующей должности, а не в её части или части ставки, но с указанием времени, в течение которого будет выполняться работа, и размера оплаты труда.

К существенным ограничениям, предусмотренным Кодексом при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения продолжительности работы), относятся также:

- запрещение выполнять работы по совместительству лицам в возрасте до 18 лет, а также на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, в других случаях, установленных федеральными законами (ст. 282 ТК РФ);

- запрещение внутреннего совместительства в случаях, когда установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом при определении особенностей работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры (ст. 282 ТК РФ);

- возможности выполнять другую оплачиваемую работу по совместительству у одного и того же работодателя (т.е. в порядке внутреннего совместительства) **только по иной профессии, специальности или должности** (ст. 98 ТК РФ) за исключением педагогических работников, для которых разрешена работа по совместительству в аналогичной должности (ст. 333 ТК РФ).

Например, для образовательных учреждений ограничения работы по совместительству, установленные статьёй 98 ТК РФ, означают, что в одной и той же школе, детском саду с сотрудниками, не относящимися к педагогическим работникам, не может быть заключён договор о работе по совместительству в должности, совпадающей по наименованию с должностью, в которой выполняется основная работа. Выполнять другую регулярную оплачиваемую работу в аналогичной должности можно, только



если будет расширена зона обслуживания или увеличен объём выполняемой работы, применительно к порядку, установленному статьёй 151 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников федеральными законами предусматриваются и другие ограничения. Так, Законом РФ «Об образовании» (ст. 35) руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений не разрешается совмещать их должности с другими руководящими должностями (кроме научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений. Должностные обязанности руководителей этих учреждений, их филиалов (отделений) не могут выполняться по совместительству.

Для руководителей других организаций, входящих в систему образования, подобного запрета законодательство не предусматривает. В то же время следует иметь в виду, что в соответствии со статьёй 276 ТК РФ руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях, в том числе руководящие, **только с разрешения** уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Ограничения по выполнению другой оплачиваемой работы установлены и для муниципальных служащих, в том числе работников муниципальных органов управления образованием. Эти работники не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или иной творческой деятельности (ст. 11 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» № 8-ФЗ от 8 января 1998 г. (с изменениями от 13 апреля 1999 г., 19 апреля, 25 июля 2002 г.)). Аналогичные ограничения установлены и для государственных служащих (ст. 11 Федерального закона № 119-ФЗ от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г., 27 мая 2003 г.)).

Особенности работы по совместительству

К категориям работников, для которых устанавливаются особенности работы по совместительству, в соответствии со статьёй 282 ТК РФ отнесены педагогические, медицинские, фармацевтические работники и работники культуры.

Особенности работы по совместительству для этих категорий работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Правительство РФ постановлением № 197 от 4 апреля 2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» поручило определить эти особенности Министерству труда и социального развития РФ, в связи с чем было принято постановление Минтруда России № 41 от 30 июня 2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) по согласованию с Минобразования РФ, Минздравом РФ и Минкультуры РФ.

Особенности работы по совместительству, установленные постановлением Минтруда России, прежде всего, заключаются в следующем:

- продолжительность работы по совместительству, установленная статьями 98 и 284 ТК РФ для отдельных категорий педагогических, медицинских работников и работников культуры, может превышать 16 часов в неделю;

- для педагогических, медицинских работников и работников культуры, выполняющих другую регулярную педагогическую работу, **отдельные её виды не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.**



Более подробно остановимся на особенностях работы по совместительству педагогических работников.

Постановлением Минтруда России установлено, что педагогические работники вправе выполнять регулярную оплачиваемую работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, на условиях другого трудового договора в свободное от основной работы время в том же или другом образовательном учреждении.

При этом отметим, что **другая педагогическая работа в том же образовательном учреждении не для всех педагогических работников является совместительством.**

Рассмотрим случаи, когда для педагогических работников другая регулярная педагогическая работа **в том же или другом образовательном учреждении является совместительством.**

К таким педагогическим работникам относятся:

- работники из профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных учреждений дополнительного профобразования (повышения квалификации) специалистов (ИПК);
- другие педагогические работники вузов и ИПК (методисты, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и др.).

Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения, воспитатели и другие педагогические работники учреждений начального или среднего профобразования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений могут выполнять другую регулярную педагогическую работу **по совместительству только в других** аналогичных образовательных учреждениях, а также в учреждениях высшего профобразования (вузах) либо образовательных учреждениях дополнительного профобразования (повышения квалификации) специалистов (ИПК).

Как правило, в ответ на эти утверждения сразу же возникают вопросы: «Почему только в других?», «А в том же учреждении почему нельзя?» Ответ содержится непосредственно в постановлении Минтруда России. В соответствии с пунктом 2 этого постановления другая регулярная педагогическая работа **в том же учреждении** начального или среднего профобразования, дошкольном образовательном учреждении, образовательных учреждениях общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и иных детских учреждениях **не является совместительством вообще.**

Об особенностях выполнения педагогической работы в тех же перечисленных образовательных учреждениях речь пойдет в разделе

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников

В соответствии с постановлением Минтруда России продолжительность работы по совместительству педагогических работников не должна превышать **половины месячной нормы рабочего времени**, которая исчисляется из предусмотренной для педагогического работника продолжительности рабочей недели либо нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы. В отдельных случаях (подпункт «б» пункта 1 постановления Минтруда России) работа по совместительству в образовательных учреждениях разрешена даже в пределах месячной нормы.

В случаях, когда по выполняемой в порядке совместительства педагогической работе половина месячной нормы рабочего времени от установленной недельной её продолжительности (либо половина от установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы) составляет менее 16 часов в неделю, то сохраняется норма, установленная статьёй 284 ТК РФ, т.е. педагогический работник вправе выполнять педагогическую работу продолжительностью, не превышающей 16 часов в неделю.

Таким образом, особенность работы по совместительству в объёме половины месячной нормы рабочего времени, установленная постановлением Минтруда России, коснулась только тех педагогических работников, у которых полная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю, а, следовательно, половина месячной нормы равняется 18 часам работы в неделю.

Если половина месячной нормы рабочего времени (половина от нормы часов, установленной за ставку заработной платы) в недельном её исчислении по выполняемой в порядке совместительства педагогической работе составляет 9, 10, 12, 15 часов в неделю, то работник по-прежнему имеет право выполнять по



совместительству работу продолжительностью, не превышающей 16 часов в неделю в указанных выше случаях.

Примеры

1. Педагог-психолог школы работает по совместительству в должности педагога-психолога в детском саду. Продолжительность его работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной по должности педагога-психолога, т.е. 18 часов в неделю, исчисленной из 36-часовой недельной продолжительности.

2. Воспитатель детского сада работает в другом детском саду музыкальным руководителем. Продолжительность его рабочего времени по совместительству **не должна превышать 16 часов** в неделю, поскольку ограничение работы музыкальным руководителем только половиной месячной нормы рабочего времени, а это всего лишь 12 часов в неделю (от недельной нормы 24 часа за ставку заработной платы), противоречило бы нормам ст. 98 и 284 ТК РФ.

3. Преподаватель учреждения начального или среднего профобразования в другом образовательном учреждении выполняет педагогическую работу в должности мастера производственного обучения. Продолжительность его работы по совместительству не может в данном случае превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из 36-часовой рабочей недели, установленной по должности мастера производственного обучения, что составляет 18 часов в неделю, поскольку половина месячной нормы в данном случае больше 16 часов в неделю.

4. Преподаватель техникума работает в школе учителем. Продолжительность преподавательской работы, т.е. нормируемая её часть на условиях совместительства, не может превышать 16 часов в неделю, поскольку в данном случае половина месячной нормы, исчисленная из установленной 18-часовой недельной

нормы часов за ставку для учителя, составляет 9 часов, что меньше 16 часов в неделю, предусмотренных Кодексом.

5. Методист ИПК работает на штатной должности доцента в том же учреждении. Продолжительность его рабочего времени в 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.

6. 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 с каждым работодателем может быть заключён трудовой договор о работе на преподавательской должности (ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора) с продолжительностью работы по совместительству 18 часов в неделю, что соответствует при оплате труда половине должностного оклада, предусмотренного по занимаемой в порядке совместительства должности (в том числе с учётом доплат и надбавок). В данном случае продолжительность его рабочего времени по каждому трудовому договору о работе по совместительству не будет превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из 36-часовой рабочей недели.

Подпунктом «в» пункта 1 постановления Минтруда России в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров разрешена педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя по основному месту работы и с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в названных образовательных учреждениях могут выполнять педагогическую работу по совместительству, в связи с чем работодатель, по всей видимости, вправе сам оценить квалификацию специалиста, которому он разрешит выполнять по совместительству педагогическую работу в основное рабочее время, сохраняя за ним заработную плату по основному месту работы.

Не предусмотрен также и конкретный перечень образовательных учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров: значит, высококвалифицированные специалисты могут выполнять педагогическую работу на таких условиях в учреждениях, работающих по образовательным программам повышения квалификации и переподготовки кадров.

Постановлением Минтруда России не регулируется также продолжительность их работы по совместительству, а также в какой форме (устной или письменной) должно быть выражено согласие работодателя по основному месту работы на выполнение специалистами педагогической работы в основное рабочее время с сохранением заработной платы по месту основной работы.



В то же время для защиты прав высококвалифицированных специалистов и во избежание возможных недоразумений и последствий целесообразно оформлять разрешение работать 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 статьёй 285 труд лиц, работающих по совместительству, оплачивается:

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

При установлении людям, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий труд оплачивается по конечным результатам за фактически выполненный объём работ. Людям, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, труд оплачивается с учётом этих коэффициентов и надбавок.

Как уже было отмечено выше, ограничений в размере оплаты труда не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половине месячной нормы рабочего времени либо на 16 часов в неделю, но выполняющим работу в большем объёме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы либо на 16 часов работы в неделю, труд может оплачиваться за фактически выполненную работу (в том числе установив доплату за увеличение объёма выполняемой работы либо другие доплаты или надбавки).

Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьёй 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, т.е. с полной продолжительностью,

установленной по занимаемой по совместительству должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается.

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

В соответствии со статьёй 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.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, которые предоставляются работникам только по основному месту работы), другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме (ст. 287 ТК РФ). **НО**

