

Работа по совместительству и совмещению

Статья 60.1. Работа по совместительству

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

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 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

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).

Совмещение и совместительство - разница между этими понятиями принципиальна, несмотря на кажущуюся идентичность. Однако есть и ряд сходств – в частности, обе категории предполагают выполнение дополнительного объема работ, выходящего за рамки основного должностного функционала.

Что касается различий, то в целях максимальной наглядности их целесообразнее представить в виде таблицы:

Критерий сравнения	для	Совмещение	Совместительство
Документальное оформление		Приказ работодателя (в рамках уже действующего трудового договора).	Самостоятельный трудовой договор.
Количество работодателей		Один.	<ul style="list-style-type: none">• Один – внутреннее совместительство.• Разные – внешнее совместительство.
Испытательный срок		Не допускается.	Возможен по согласованию с сотрудником.
Продолжительность (сроки)		Свободная – определяется исходя из	Не дольше 4 часов в день (в дни, когда сотрудник свободен от

	условий договоренности, достигнутой между сторонами.	основной работы, допускается более длительное рабочее время).
Заработная плата	Определяется с учетом объема и содержания дополнительных обязанностей.	Исходя из фактически отработанного времени или в соответствии с выработкой.
Предоставление отпуска	Только по основному месту работы.	Одновременно с отпуском на основной работе по принципу «поглощения» одного другим.
Прекращение работы	<ul style="list-style-type: none"> • Окончание заранее определенного срока. • Досрочное прекращение работы по инициативе работника или работодателя. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увольнение по общим основаниям. • Прием сотрудника, для которого эта работа станет основной.
Запись в трудовой книжке	Не вносится.	Может быть внесена по желанию совместителя работодателем по основному месту работы.

Сравнительный анализ понятий совместительства и совмещения позволяет дать четкое определение обеим категориям:

- совместительство – исполнение сотрудником в свободное от основной работы время дополнительных обязанностей, предусмотренных отдельным трудовым договором, на возмездной основе;
- совмещение – оплачиваемое выполнение сотрудником наряду с основной работой дополнительных обязанностей, выходящих за рамки должностной

инструкции и предполагающих работу по иной профессии и на другой должности.

Виды совмещения: отличие совмещения профессий от расширения объема работ

Совмещение, согласно статье 151 ТК РФ, возможно в нескольких формах:

- совмещение нескольких профессий (при наличии надлежащей квалификации) или должностей (как правило, речь идет о двух, но законодатель их количество не ограничивает);
- увеличение объема работы – в рамках той же должности;
- расширение территории (зоны) обслуживания – выполнение аналогичного функционала, но с большим охватом;
- исполнение обязанностей другого, временно отсутствующего работника.

В первом случае дополнительные обязанности могут быть связаны с замещением другой должности или работой по другой профессии – при условии наличия у сотрудника соответствующего образования и достаточной квалификации.

Расширение объема выполняемой работы или зоны обслуживания предполагает возникновение у работника дополнительных обязанностей в рамках уже занимаемой им должности. Соответственно, речь идет о той же специальности или профессии.

При работе за другого сотрудника допустимы оба варианта, то есть возможно исполнение функционала как по профессии, соответствующей основной, так и по другой специальности.

Работа по совместительству: чем отличается внешнее совместительство от внутреннего

Единственное отличие внутреннего и внешнего совместительства заключается в месте работы – в первом случае работодателем выступает одно и то же лицо, во втором – разные.

При этом если **внешнее совместительство** предполагает возможность замещения как разных должностей, так и аналогичных друг другу, то правомерность занятия идентичных должностей при **внутреннем совместительстве** законодательно не урегулирована.

Судебная практика по этому поводу практически отсутствует, равно как и единая позиция высших судов, поэтому сделать какой-то однозначный вывод возможности нет.

Особенности работы по совместительству

В силу статьи 284 ТК РФ выполнение дополнительного функционала по совместительству не может занимать более 4 часов в течение 1 дня. Таким образом, де-факто совместительство само по себе означает работу на полставки – при условии, что в договоре не указана еще более низкая продолжительность.

Еще одной особенностью совместительства являются ограничения при приеме отдельно взятых сотрудников в качестве совместителей (ст. 282 ТК РФ).

Они введены для следующих категорий трудящихся:

№ п/п	Категории работников	Основания
1.	Работники, не достигшие 18 лет	Ст.282 ТК РФ
2.	Трудящиеся, условия занятости которых, по основному месту работы и по совместительству имеют вредные факторы	Ст.282 ТК РФ
3.	Работники транспорта, при условии аналогичных условий труда по совместительству	Ст.329 ТК РФ
4.	Руководители организаций	Ст.276 ТК РФ

Кроме того, для ряда профессий и должностей совместительство регулируется федеральным законодательством.

Особенности работы по совместительству, в отличие от общего порядка, определены для педагогических работников непосредственно статьей 333 ТК РФ, в соответствии с которой, несмотря на сокращенную продолжительность рабочего времени, педагогически работникам разрешена работа по совместительству. Кроме того,

совместительство педагогических работников разрешено в т.ч. по аналогичной должности.

Другие особенности работы по совместительству педагогических работников определены в соответствии со ст. 282 Кодекса и постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Особенности работы по совместительству, установленные постановлением № 41, прежде всего, заключаются в следующем:

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

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

Установлено, что педагогические работники вправе осуществлять 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 следует отметить, что **другая педагогическая работа, осуществляется 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 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.).

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 профессионального образования, 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 профессионального образования (вузах) либо образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК).

Может возникнуть вопрос о том, почему педагогические работники школ, дошкольных учреждений и других перечисленных образовательных учреждений могут выполнять работу по совместительству только в других образовательных учреждениях? Объяснения просты. Другая регулярная педагогическая работа **в тех же учреждениях** начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и иных детских учреждениях **не является совместительством вообще.**

Продолжительность работы по совместительству

Продолжительность работы по совместительству определяется соглашением сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем в лице руководителя учреждения, в котором будет выполняться работа по совместительству.

По трудовому договору у каждого работодателя работа по совместительству лиц, которым она не запрещена, по общему правилу не может превышать четырёх часов в день, 16 часов в неделю.

В соответствии с постановлением Минтруда России продолжительность работы по совместительству педагогических работников не должна превышать **половины месячной нормы рабочего времени**, которая исчисляется из установленной педагогическому работнику продолжительности рабочей недели либо нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

В случаях, когда по выполняемой в порядке совместительства педагогической работе половина месячной нормы рабочего времени от установленной недельной ее продолжительности (либо половина от установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы) составляет менее 16 часов в неделю, то сохраняется для применения норма, установленная статьей 284 Кодекса, т.е.

педагогический работник вправе выполнять педагогическую работу продолжительностью, не превышающей 16 часов в неделю.

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

Если половина месячной нормы рабочего времени (половина от нормы часов за ставку заработной платы) в недельном ее исчислении по выполняемой в порядке совместительства педагогической работы 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.

Пример 1: Воспитатель дошкольного учреждения работает в другом дошкольном учреждении в должности музыкального руководителя. Продолжительность его рабочего времени по совместительству музыкальным руководителем не должна превышать 16 часов в неделю, поскольку ограничение работы музыкальным руководителем только половины 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 Кодекса.

Пример 2: Доцент вуза в том же и в другом вузе одновременно принимается на другую штатную преподавательскую должность по совместительству.

С таким преподавателем и том же и в другом вузе каждым работодателем может быть заключен 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 т.ч. с учетом 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.

Ежегодные основные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьей 286 Кодекса 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 продолжительностью,

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

Гарантии и компенсации, предусмотренные Кодексом (за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением, которые предоставляются работникам только по основному месту работы), другими законами и иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 278 Кодекса).

Условия выполнения работ, не считающихся совместительством

Пунктом 2 постановления Минтруда России для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определены **виды работ, которые не являются совместительством и не требуют заключения трудового договора.**

К таким работам относятся:

- 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»);
- 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»);
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении по выполнению педагогическими работниками образовательных учреждений работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работников, например, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся,

заведование кабинетом, классное руководство, проверка письменных работ и т.п. (подпункт «ж»);

- преподавательская работа руководящих и других работников в одном и том же образовательном учреждении (подпункт «ж»);

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (подпункт «в»).

В соответствии с подпунктами «е» и «з» педагогическая работа может выполняться на любых педагогических должностях, но только в одном и том же образовательном учреждении начального и среднего профессионального образования, дошкольном образовательном учреждении, образовательном учреждении общего образования, образовательном учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении.

Применительно к подпункту «е» может выполняться педагогическая работа:

- на штатных должностях, по которым установлена 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); старший воспитатель дошкольного или другого детского учреждения – воспитателем, педагогом-психологом, социальным педагогом*);

либо

- 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.

Подпунктом «з» регулируется педагогическая работа в образовательных учреждениях, перечисленных выше, которая осуществляется в должности с одним и тем же наименованием **сверх нормы часов**, установленной за ставку заработной платы.

Пример 1: 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.

Пример 2: Преподаватель колледжа ведет преподавательскую работу в объеме 1000 часов в год, т.е. в объеме, превышающем установленную годовую норму, составляющую 720 часов педагогической работы в год.

Пример 3: 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.

Основной особенностью выполнения работ, перечисленных в подпункте «ж», является то, что этими работами могут выполняться только **в том же учреждении (организации) без занятия штатной должности.**

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, проверка письменных работ, заведование учебно-опытными участками, внеклассная работа по физвоспитанию, исполнение обязанностей мастера учебных мастерских и др);

- преподавательская работа (в том числе в кружках и других объединениях обучающихся), выполняемая директорами, их заместителями, библиотекарями, лаборантами, другими работниками из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, объем которой определяется при заключении трудового договора по основной работе путем внесения в него соответствующих дополнений). Например, в трудовой договор, заключенный с директором школы может быть внесено дополнение о возможности выполнения преподавательской работы в определенном объеме, а также о выполнении дополнительной работы по классному руководству, проверке письменных работ и др.

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

В соответствии с абзацем одиннадцатым пункта 2 постановления Минтруда России 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.

Следует также отметить, что несмотря на содержащуюся в указанном абзаце норму о возможности выполнении работ, предусмотренных в подпункта «е» и «з», в основное рабочее время, на самом деле в основное рабочее время выполнять их практически невозможно.

Так, учитель одновременно не может работать в группе продленного дня (ГПД) воспитателем, а воспитатель 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 сверх установленной нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы.

В то же время отдельным педагогическим работникам по сложившейся практике работодатель вправе разрешить выполнение другой педагогической работы в свое основное рабочее время (например, старшие вожатые могут вести преподавательскую работу в установленном объеме или частично в основное рабочее время). Решение по данному вопросу должно приниматься с учетом выполняемого объема сменности занятий, других условий ее выполнения.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов **на условиях совместительства** с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров **в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.**