**По вопросу:** Возможно ли внутреннему совместителю сделать расширенную зону за другого сотрудника, который в данный момент находится в учебном отпуске?

**Сообщаем:**

Совместительством согласно статьи 282 ТК РФ является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Совместительство бывает внутреннее (выполнение другой работы у того же работодателя) и внешнее (выполнение работы у другого работодателя). Оформление отношений происходит путем заключения трудового договора по правилам, установленным статьями . 57 - 59 ТК РФ.

Внутреннее совместительство следует отличать от совмещения профессий (должностей), то есть работы, которая также выполняется у основного работодателя. Разница в том, что работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время, а совмещение - в течение рабочего дня наряду с исполнением основной трудовой функции. Кроме того, дополнительная работа по основной профессии (должности) может выполняться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ (статья 60.2 ТК РФ), оформление совмещения, расширения зон обслуживания или увеличения объема работ происходит путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору и издания соответствующего приказа.

Различается и оплата. При совместительстве она производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, а при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ работнику производится доплата, которая устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

Так же статьей 60.2 ТК РФ предусмотрено право работника досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы.

Трудовое законодательство не ограничивает размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, подтверждением этого могут служить Письма Минфина России от 29.10.2009 N 03-03-06/1/702, Минздравсоцразвития России от 20.04.2009 N 3830-17.

Порядок совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и их оплата могут быть предусмотрены во внутренних локальных актах учреждения.

 **Материал по Вашему запросу был найден в Системе КонсультантПлюс при помощи ключевых слов в строке «быстрый поиск»:**

**«расширение зон обслуживания».**

**Обратите внимание на выделенные моменты. Ответ подготовлен 14.01.2016 г.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 ***"Трудовой кодекс Российской Федерации****" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) {КонсультантПлюс}*

**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 N 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 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 N 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).**

**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 N 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 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.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-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 N 90-ФЗ)

 *{Вопрос: ...****В государственное образовательное учреждение по результатам конкурсного отбора принят на должность доцента кафедры М работник на 1 ставку с совмещением должности заведующего кафедрой. Также он был принят по договору внутреннего совместительства на должность доцента кафедры К на 0,4 ставки и в центр подготовки и повышения квалификации в структуре вуза на должность преподавателя на 0,79 ставки. Правомерны ли оформленные трудовые отношения?*** *(Консультация* ***эксперта, Роструд,*** *2013) {КонсультантПлюс}}*

………….**Поручение работнику дополнительной работы должно быть оформлено дополнительным письменным соглашением сторон к трудовому договору**. В соглашении в соответствии с ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ необходимо установить срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем и установить размер доплаты. При этом **целесообразно издать соответствующий приказ о поручении дополнительной работы**…….

**Вопрос:** В каком размере организация в целях исчисления налога на прибыль вправе признать в составе расходов на оплату труда доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы?

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 29 октября 2009 г. N 03-03-06/1/702

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо и по вопросам, относящимся к своей компетенции, сообщает следующее.

Согласно ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ) в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В соответствии с п. 1 ст. 255 НК РФ к расходам на оплату труда в целях гл. 25 НК РФ относятся, в частности, суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда.

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - 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 (ст. 151 ТК РФ).

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).**

**Согласно** **ст. 151** **ТК РФ 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 (****ст. 60.2** **ТК РФ).**

Таким образом, **трудовое законодательство не ограничивает размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.**

Учитывая изложенное, согласно положениям ст. 255 НК РФ налогоплательщик вправе признать в составе расходов на оплату труда доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

Заместитель директора

Департамента налоговой

и таможенно-тарифной политики

С.В.РАЗГУЛИН

29.10.2009

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 20 апреля 2009 г. N 3830-17

Департамент государственной службы рассмотрел письмо и сообщает.

На государственного гражданского служащего с его письменного согласия представителем нанимателя может быть возложено исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего государственного гражданского служащего без освобождения его от исполнения обязанностей по замещаемой должности государственной гражданской службы. Такой случай определяется как совмещение должностей государственной гражданской службы.

Вопросы совмещения должностей государственной гражданской службы Федеральным законом от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон) не урегулированы.

В силу правил статьи 73 Федерального закона федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом.

В этой связи в случаях совмещения должностей государственной гражданской службы в государственном органе применяются нормы статей 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Размер доплаты за совмещение должностей устанавливается по соглашению сторон** служебного **контракта с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется соответствующим правовым актом.**

Заместитель директора Департамента

государственной службы

Т.С.ЕМЕЛЬЯНОВА

*"Бюджетный учет", 2013, N 12*

**Вопрос: Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии совмещает 0,5 ставки бухгалтера I категории. Правомерно ли это совмещение? И положена ли главному бухгалтеру доплата за совмещение?**

**Ответ: В случае совмещения должностей применяются нормы** **ст. ст. 60.2** **и** **151** **Трудового кодекса.** **Статья 60.2** **устанавливает правила привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).**

Статьей 151 Трудового кодекса определено, что 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 за совмещение должностей устанавливается по соглашению сторон служебного контракта с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется соответствующим правовым актом.

С главным бухгалтером может быть заключен второй трудовой договор на работу на условиях внутреннего совместительства. **Должностные обязанности как главного, так и бухгалтера I категории должны быть определены в локальных документах организации.**

С.Н.Иванцова

Консультант

Подписано в печать

28.11.2013

*"Бюджетный учет", 2011, N 4*

**Вопрос: Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии работает по совместительству на полставки бухгалтера 1-й категории. Подскажите, пожалуйста: правомерно ли это совмещение? И положена ли главному бухгалтеру плата за совмещение?**

**Ответ: В случае совмещения должностей применяются нормы** **ст. ст. 60.2** **и** **151** **Трудового кодекса.** **Статья 60.2** **устанавливает правила привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).**

**Статьей 151** **Трудового кодекса определено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей работнику производится доплата. Размер доплаты за совмещение должностей устанавливается по соглашению сторон служебного контракта с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется соответствующим правовым актом. С главным бухгалтером может быть заключен второй трудовой договор на работу на условиях внутреннего совместительства. Должностные обязанности как главного, так и просто бухгалтера должны быть определены в локальных документах организации.**

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г., протокол N 10) (п. 7) определено, что установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом различных факторов, в том числе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Л.Ю.Симонова

Редактор-эксперт журнала

"Бюджетный учет"

Подписано в печать

25.03.2011

**Вопрос: Могут ли положения Трудового** **кодекса** **РФ, касающиеся поручения работнику дополнительной работы путем увеличения объема работ, ее оплаты, применяться в отношении муниципальных служащих?**

**Ответ: Положения Трудового** **кодекса** **РФ, касающиеся поручения работнику дополнительной работы путем увеличения объема работ, ее оплаты, могут применяться и в отношении муниципальных служащих.**

**Обоснование:** В соответствии со ст. 151 ТК РФ 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 (ст. 60.2 ТК РФ).

Согласно ст. 60.2 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 (ст. 151 ТК РФ).

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.

В силу ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Закон N 25-ФЗ) предметом регулирования Закона N 25-ФЗ являются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан Российской Федерации, граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих.

Как указано в ч. 1 ст. 2 Закона N 25-ФЗ, муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Исходя из ч. 1 ст. 3 Закона N 25-ФЗ правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации составляют Конституция Российской Федерации, а также Закон N 25-ФЗ и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, уставы муниципальных образований, решения, принятые на сходах граждан, и иные муниципальные правовые акты.

На муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными Законом N 25-ФЗ (ч. 2 ст. 3 Закона N 25-ФЗ).

В силу ч. 1 ст. 22 Закона N 25-ФЗ оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

Частью 2 ст. 22 Закона N 25-ФЗ установлено, что органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Таким образом, на муниципальных служащих распространяется действие ТК РФ, в частности положений ТК РФ, касающихся поручения работнику дополнительной работы. Однако размер и порядок осуществления дополнительных выплат устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Ю.М.Лермонтов

Минфин России

16.02.2011

**КонсультантПлюс, 13.01.2016**

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**20. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема работ**

**20.1. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ: разграничение понятий**

**Работнику может быть поручено выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, при соблюдении требований ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ.**

Поручение дополнительной работы актуально, в частности, когда в организации не укомплектован штат работников или невозможно приостановить работу на время отсутствия работника из-за болезни, командировки, ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком и других причин.

Работодатель вправе поручить имеющуюся у него дополнительную работу как одному, так и нескольким работникам, поскольку это не запрещено законом.

Необходимо, чтобы профессии (должности), по которым поручается выполнение дополнительной работы, были предусмотрены штатным расписанием работодателя (например, по форме N Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

 *Комментарий об особенностях применения унифицированных форм первичных учетных документов*

В противном случае осуществление доплат за выполнение дополнительной работы и их учет при определении размера государственных гарантий (в том числе государственных пособий в связи с материнством) могут быть признаны проверяющими органами необоснованными (Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 15.02.2012 N 15АП-15046/2011 по делу N А53-17177/2011, Постановление ФАС Поволжского округа от 12.04.2011 по делу N А12-11725/2010).

**При поручении работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы необходимо учитывать следующее (ч. 1, 4 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ):**

**- поручение такой работы допускается только с письменного согласия работника;**

**- эта работа подлежит дополнительной оплате;**

**- работник не освобождается от основной работы, предусмотренной трудовым договором.**

***Важно!*** Если для выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, необходимо освободить работника от основной работы на определенный срок (до одного года либо до выхода на работу временно отсутствующего работника), оформляется временный перевод на другую работу с учетом требований ст. 72.2 ТК РФ.

*Подробнее об этом см. раздел "Временный перевод на другую работу" настоящего материала;*

**- дополнительная работа выполняется в пределах установленного рабочего дня (смены) по основному месту работы;**

**- эта работа может поручаться как по профессии (должности), аналогичной основной профессии (должности) работника, так и по другой;**

- и работник, и работодатель вправе досрочно прекратить рассматриваемые правоотношения, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемого прекращения.

**Дополнительная работа может быть поручена работнику как одновременно с заключением трудового договора, так и в процессе работы, поскольку это не запрещено законом.**

Подробнее о том, как оформить поручение дополнительной работы, см. раздел "Оформление совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ".

**Поручение работнику дополнительной работы может осуществляться различным образом (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ):**

**1. Совмещение профессий (должностей) - если поручена работа по профессии (должности), отличной от основной профессии (должности), которая предусмотрена трудовым договором.**

Например, секретарь может выполнять дополнительную работу по должности специалиста по кадрам, бухгалтер - по должности кассира, водитель - по должности экспедитора.

**2. Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - если поручена работа по профессии (должности), аналогичной основной.**

Законом не установлены критерии разграничения данных понятий. На практике выполнение дополнительной работы в порядке расширения зон обслуживания распространено в организациях, оказывающих услуги в сфере обслуживания населения. Так, социальному работнику может быть поручено обслуживать дополнительный участок. Увеличением объема работ является, к примеру, поручение бухгалтеру выполнять дополнительную аналогичную работу вместо уволившегося бухгалтера.

**Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника дополнительная работа может быть поручена работнику как по другой, так и по такой же профессии (должности). От основной работы указанное лицо не освобождается (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ). Дополнительная работа может выполняться либо на условиях совмещения профессий (должностей), либо в порядке расширения зон обслуживания (увеличения объема работ). Срок ее выполнения ограничен периодом отсутствия работника.**

**20.2. Оформление совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**

**Поручение о выполнении дополнительной работы можно оформить в следующем порядке.**

**Шаг 1.** **Предложение работнику дополнительной работы и получение его согласия.**

Данное предложение может быть сделано как в устном, так и в письменном виде. Закон не содержит каких-либо требований к его оформлению.

 **Образец составления письменного предложения о выполнении дополнительной работы**

***Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 09.01.2016.***

***Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам.*** ***Изменение условий трудового договора******".***

Предложение о выполнении дополнительной работы.

Совмещение должностей

(образец заполнения)

Общество с ограниченной Водителю

ответственностью "Верона" И.В. Михайлову

(ООО "Верона")

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

*12.05.2015 2*

*-------------* N --

О выполнении дополнительной работы

в порядке совмещения должностей

Уважаемый Игорь Витальевич!

В связи с увольнением экспедитора И.Т. Иванова предлагаем Вам на основании положений ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ выполнять в порядке совмещения должностей с 18.05.2015 работу по должности экспедитора в соответствии с должностной инструкцией экспедитора от 02.09.2013 N 11. Размер доплаты - 10 000 (десять тысяч) руб. в месяц.

Генеральный директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

 *12.05.2015*

С предложением ознакомлен

Водитель *Михайлов* И.В. Михайлов

 *12.05.2015*

Согласен на совмещение должности экспедитора

Водитель *Михайлов* И.В. Михайлов

 *12.05.2015*

**В ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ, предусматривающей наличие письменного согласия работника, не установлен способ его получения. Работнику можно предложить оформить согласие одним из следующих способов:**

- подписать соглашение сторон о выполнении дополнительной работы;

- сделать соответствующую надпись на письменном предложении работодателя о выполнении дополнительной работы;

- представить письменное заявление на имя руководителя организации (уполномоченного им лица).

 **Образец составления заявления работника о согласии на совмещение должностей**

***Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 09.01.2016.***

***Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам.*** ***"Изменение условий трудового договора"******.***

Заявление работника о согласии

на совмещение должностей

(образец заполнения)

 Генеральному директору

 ООО "Весна"

ЗАЯВЛЕНИЕ П.П. Петрову

*23.11.2012 61*

*----------* N ---

О согласии на совмещение должностей

22.11.2012 мне было предложено с 26.11.2012 по 07.12.2012 в течение рабочего дня наряду с работой по основной должности выполнять обязанности специалиста по договорной работе.

В соответствии с ч. 1 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ выражаю согласие на выполнение в порядке совмещения дополнительной работы по должности специалиста по договорной работе с доплатой 15 000 руб.

Юрисконсульт отдела продаж *Скворцова* Е.Н. Скворцова

**Шаг 2. Оформление поручения о выполнении дополнительной работы.**

**Форма поручения о выполнении дополнительной работы**

**Трудовым кодексом РФ не установлено, как следует оформить поручение работнику дополнительной работы.**

Нормативно определена форма поручения дополнительных обязанностей отдельным категориям государственных гражданских служащих. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на эти категории работников с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе (ч. 7 ст. 11 ТК РФ).

В связи с этим совмещение должностей данных категорий работников оформляется приказом, в котором указываются все условия совмещения, включая размер дополнительной оплаты (п. п. 8, 9 Положения о совмещении обязанностей на службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.06.2012 N 621, ч. 3 ст. 34 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ, п. 1.10.3 Приказа ФАС России от 04.10.2007 N 317).

При оформлении поручения дополнительной работы иным работникам срок выполнения такой работы, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ), размер доплаты - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

**На практике используются два способа оформления указанного поручения.**

**1. Оформляется отдельное письменное соглашение, не являющееся неотъемлемой частью трудового договора.**

Доводы сторонников использования этого способа таковы.

Определенные сторонами условия трудового договора не изменяются, поскольку работнику поручается дополнительная работа, выполнение которой не предусмотрено трудовым договором, что следует из системного толкования норм ст. ст. 60, 60.2 ТК РФ. Таким образом, фактического изменения трудового договора по основному месту работы не происходит, поскольку выполнение и оплата дополнительной работы не влияют на выполнение и оплату основной работы.

Кроме того, в ч. 3, 4 ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ предусмотрен особый порядок оформления поручения дополнительной работы и отказа от нее, который существенно отличается от порядка изменения условий трудового договора, установленного ст. 72 ТК РФ.

**2. Оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.**

Доводы сторонников использования данного способа следующие.

Указание трудовой функции (трудовых обязанностей, выполняемых по должности, профессии) работника отнесено к обязательным условиям трудового договора (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора возможно только по соглашению сторон, оформленному в письменном виде (ст. 72, ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Поскольку при поручении работнику дополнительной работы происходит изменение определенных сторонами условий (расширение круга должностных обязанностей работника или увеличение объема его работы), необходимо заключать дополнительное соглашение к трудовому договору.

 *Образец составления дополнительного соглашения к трудовому договору о временном совмещении*

Отметим, что работодатель вправе придерживаться любого из рассмотренных способов.

В пользу такого вывода можно привести следующий аргумент. Костромской областной суд в Кассационном определении от 13.02.2012 по делу N 33-36 указал, что использование в порядке ст. 60.2 ТК РФ той или иной формы соглашения о выполнении дополнительной работы не свидетельствует о недействительности или незаключенности этого соглашения.

Если в данном соглашении будут предусмотрены все необходимые условия выполнения дополнительной работы, оснований для привлечения работодателя к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ не будет.

Соглашение целесообразно составить в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой (с подписью работника, свидетельствующей о получении документа) остается у работодателя.

**Условия выполнения дополнительной работы**

В соглашении сторон о выполнении дополнительной работы необходимо указать следующие условия (ч. 1 - 3 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ):

- о поручении работнику дополнительной работы с его письменного согласия;

- должности (профессии), по которой работнику поручается дополнительная работа;

- содержании работы;

- ее объеме;

- сроке, в течение которого будет выполняться такая работа;

О сроке выполнения дополнительной работы

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, устанавливается работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Таким образом, условие о сроке выполнения дополнительной работы должно быть согласовано сторонами трудовых отношений.

Стороны вправе досрочно отказаться или отменить выполнение такой работы с предварительным письменным уведомлением другой стороны (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

Подробнее о порядке досрочного прекращения дополнительной работы см. раздел "Прекращение совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания и увеличения объема работ".

- размере доплаты.

О доплате за дополнительную работу

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Законодательством не предусмотрены правила определения размера доплаты за дополнительную работу, ее минимальная или максимальная величина. При этом следует руководствоваться положениями абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ (равная оплата за труд равной ценности).

Оплата может быть установлена:

- в виде конкретной суммы;

- в процентах к окладу по должности (профессии), по которой выполняется работа.

**Шаг 3. Издание приказа о поручении дополнительной работы.**

**Унифицированная форма такого документа законом не предусмотрена, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно.**

**В приказе целесообразно указать (ч. 1 - 3 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ):**

- вид дополнительной работы;

- ее содержание;

- срок выполнения;

- размер доплаты за ее выполнение.

В качестве основания для издания приказа следует сослаться на соответствующее соглашение о выполнении дополнительной работы.

Работника необходимо ознакомить с приказом под подпись.

* **Образец составления приказа о выполнении дополнительной работы. Совмещение должностей**

***Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 09.01.2016.***

***Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам.*** ***"Проверка деятельности организации. Обязательные документы"******.*** ***"Изменение условий трудового договора"******.***

Приказ о выполнении дополнительной работы.

Исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника

(образец заполнения)

**Общество с ограниченной ответственностью "Верона"**

**(ООО "Верона")**

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 19.10.2011 | N 5-к |

Москва

О поручении выполнения дополнительной

работы в порядке исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника

На основании ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса РФ в связи с отсутствием в период ежегодного основного отпуска начальника отдела кадров Е.Е. Павловой и необходимостью осуществления руководства и организации работы отдела кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить инспектору по кадрам отдела кадров О.И. Стоговой в период с 24.10.2011 по 30.12.2011 исполнение обязанностей по должности начальника отдела кадров в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

2. Установить инспектору отдела кадров О.И. Стоговой доплату за выполнение дополнительной работы в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в размере 11 000 (одиннадцать тысяч) рублей в месяц.

Основание: дополнительное соглашение от 19.10.2011 N 15-тд/01 к трудовому договору от 12.10.2009 N 15-тд.

Генеральный директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлена:

инспектор по кадрам *Стогова* О.И. Стогова

 *19.10.2011*

* **Образец составления приказа о выполнении дополнительной работы. Расширение зон обслуживания**

***Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 09.01.2016.***

***Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам.*** ***"Проверка деятельности организации. Обязательные документы"******.*** ***"Изменение условий трудового договора"******.***

Приказ о выполнении дополнительной работы.

Расширение зон обслуживания

(образец заполнения)

**Общество с ограниченной ответственностью "Верона"**

**(ООО "Верона")**

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 19.10.2011 | N 5-к |

Москва

О поручении выполнения дополнительной

работы путем расширения зоны обслуживания

На основании ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ и в связи с наличием вакансии

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить в период с 24.10.2011 по 30.12.2011 инспектору по кадрам отдела кадров О.И. Стоговой выполнение дополнительной работы по должности инспектора по кадрам в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, путем расширения зон обслуживания.

2. Установить инспектору отдела кадров О.И. Стоговой доплату за расширение зон обслуживания в размере 7 000 (семь тысяч) рублей в месяц.

Основание: дополнительное соглашение от 19.10.2011 N 15-тд/01 к трудовому договору от 12.10.2009 N 15-тд.

Генеральный директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлена:

инспектор по кадрам *Стогова* О.И. Стогова

 *19.10.2011*

 **Образец составления приказа о выполнении дополнительной работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника**

***Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 09.01.2016.***

***Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам.*** ***"Проверка деятельности организации. Обязательные документы"******.*** ***"Изменение условий трудового договора"******.***

Приказ о выполнении дополнительной работы.

Исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника

(образец заполнения)

**Общество с ограниченной ответственностью "Верона"**

**(ООО "Верона")**

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 19.10.2011 | N 5-к |

Москва

О поручении выполнения дополнительной

работы в порядке исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника

На основании ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса РФ в связи с отсутствием в период ежегодного основного отпуска начальника отдела кадров Е.Е. Павловой и необходимостью осуществления руководства и организации работы отдела кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить инспектору по кадрам отдела кадров О.И. Стоговой в период с 24.10.2011 по 30.12.2011 исполнение обязанностей по должности начальника отдела кадров в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

2. Установить инспектору отдела кадров О.И. Стоговой доплату за выполнение дополнительной работы в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в размере 11 000 (одиннадцать тысяч) рублей в месяц.

Основание: дополнительное соглашение от 19.10.2011 N 15-тд/01 к трудовому договору от 12.10.2009 N 15-тд.

Генеральный директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлена:

инспектор по кадрам *Стогова* О.И. Стогова

 *19.10.2011*

**Нужно ли вносить сведения о совмещении в трудовую книжку?**

**Ответ:** Нет, не нужно.

**Обоснование:** При заполнении трудовых книжек работодатель должен руководствоваться Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках", а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69. Требования названных Правил и Инструкции обязательны для исполнения работодателем с учетом ч. 2 ст. 66 ТК РФ.

Указанными нормативными правовыми актами не предусмотрено внесение сведений о совмещении в трудовую книжку работника.

**Нужно ли вносить сведения о совмещении в табель учета рабочего времени?**

**Ответ:** Нет, не нужно.

**Обоснование:** Совмещение осуществляется в течение рабочего дня (смены), установленного для работника по основному месту работы. В связи с этим в табеле учета рабочего времени (унифицированные формы N Т-12, N Т-13) указываются профессия (должность) работника и продолжительность рабочего дня только по основной работе.

Данное правило действует, если дополнительная работа выполняется на условиях расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

**20.3. Прекращение совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**

**Прекращение выполнения дополнительной работы с истечением срока ее выполнения**

Выполнение дополнительной работы осуществляется в пределах срока, согласованного сторонами, что следует из ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ. После окончания указанного срока обязательства сторон, связанные с поручением этой работы, автоматически прекращаются.

Законом не предусмотрено оформление каких-либо документов в таком случае. Тем не менее работодателю целесообразно издать специальный приказ для бухгалтерии, согласно которому выплаты работнику, связанные с поручением ему дополнительной работы, необходимо прекратить. Это позволит избежать переплаты денежных средств.

**Досрочное прекращение выполнения дополнительной работы**

Законом также предусмотрено право работодателя и работника досрочно в одностороннем порядке отменить дополнительную работу или отказаться от ее выполнения (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Для этого заинтересованная сторона обязана уведомить другую сторону не позднее чем за три дня до предполагаемого прекращения дополнительной работы (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Получение согласия другой стороны при досрочном прекращении дополнительной работы не требуется.

При **досрочном прекращении выполнения дополнительной работы** можно предусмотреть следующий порядок действий:

**Шаг 1.** Уведомление о досрочном прекращении дополнительной работы.

Если инициатива исходит от работника, он направляет работодателю письменное заявление об отказе от выполнения дополнительной работы.

 *Образец составления заявления работника об отмене совмещения*

Если в прекращении дополнительной работы заинтересован работодатель, он направляет работнику уведомление.

 *Образец составления уведомления о прекращении работы в режиме совмещения профессий*

Во избежание спорных ситуаций в будущем работодателю рекомендуется ознакомить работника с таким уведомлением под подпись. Если работник отказывается от ознакомления, необходимо составить соответствующий акт.

Это позволит работодателю доказать, что он отменил поручение о выполнении дополнительной работы с соблюдением требований ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ. Следовательно, работу, которую работник по собственной инициативе выполнял после надлежащей отмены поручения, работодатель оплачивать не обязан.

**Шаг 2.** Издание приказа (распоряжения) об отмене выполнения дополнительной работы.

Хотя каких-либо требований к содержанию документа законом не предусмотрено, данный приказ целесообразно оформить в письменном виде. В нем должна быть указана дата, с которой прекращается выполнение дополнительной работы. Работника необходимо ознакомить с документом под подпись.

 *Образец составления приказа об отмене выполнения дополнительной работы в связи с совмещением должностей*

 *{Форма:* ***Положение об оплате труда работников*** *("Заработная плата: сложные вопросы начисления и выплаты", "Налоговый вестник", 2009) {КонсультантПлюс}}*

2.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) при расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором.

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

2.3.4.2. Если соглашением с работником не установлено иное, размер доплаты не может быть менее \_\_\_% месячного оклада, дневной, часовой тарифной ставки, сдельной расценки.

*"Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение", 2015, N 4*

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО ИЛИ СОВМЕЩЕНИЕ: КАК ОФОРМИТЬ ПОДРАБОТКУ?

Невысокая заработная плата на низкооплачиваемых должностях вынуждает работников искать подработку.

Дополнительную работу работник может исполнять на условиях совместительства или совмещения. В каком случае выполняемая работа является совмещением?

 В чем ее отличие от совместительства?

Зависит ли режим работы и порядок оплаты труда работника от того, как оформлены взаимоотношения по трудовой деятельности?

Об этом и о многом другом пойдет речь в данной статье.

Трудовой кодекс допускает привлечение к труду как на условиях совместительства, так и на условиях совмещения. И в том, и в другом случае речь идет о дополнительной работе. Однако при кажущемся визуальном сходстве существуют и определенные различия между совместительством и совмещением, которые не всегда принимаются во внимание работодателем.

**Что понимается под работой на условиях совместительства?**

Совместительство - это выполнение сотрудником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Статьей 60.1 ТК РФ установлено два вида совместительства:

 ┌────────────────────────────┐

 │ Совместительство │

 └──────┬───────────────┬─────┘

┌──────────────────────────┴─────┐ ┌──────┴──────────────────────────────┐

│ Внутреннее │ │ Внешнее │

│ (работа по трудовому договору │ │ (работа по трудовому договору, │

│в той же организации в свободное│ │ заключенному с другим работодателем,│

│ от основной работы время) │ │в свободное от основной работы время)│

└────────────────────────────────┘ └─────────────────────────────────────┘

Обязательными признаками совместительства являются:

- наличие основного рабочего места у данного работника (то есть физическое лицо уже состоит в трудовых отношениях с тем же или иным работодателем);

- выполнение работы в свободное от основной работы время;

- выполнение работы на условиях отдельного трудового договора;

- наличие записей в трудовой книжке на основании заявления работника по основному месту работы (ст. 66 ТК РФ);

- прекращение трудового договора по общим основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 и 81 ТК РФ.

**Существуют ли ограничения при выполнении**

**работ по совместительству?**

В силу норм Трудового кодекса существуют ограничения при выполнении работ по совместительству. Так, согласно ст. 276 ТК РФ руководитель учреждения вправе занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, собственника имущества организации или уполномоченного собственником лица (органа).

Для спортсменов и тренеров ограничения установлены ст. 348.7 ТК РФ: они имеют право работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения работодателя по основному месту работы. В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключался трудовой договор.

Установлено ограничение для работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, если характер работы по совместительству аналогичен характеру основной работы (ст. 329 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет и на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ). Например, в силу п. 1.1 Типовой инструкции по технике безопасности и производственной санитарии для персонала рентгенодиагностических кабинетов лечебно-профилактических учреждений системы Министерства здравоохранения СССР, утвержденной Минздравом СССР 28.12.1984 N 06-14/16-14, - совместительство врачей-рентгенологов по занимаемой должности не допускается.

Таким образом, при приеме на работу от совместителя нужно потребовать справку о том, что его работа по основному месту работы тяжелой (вредной или опасной) не является (ст. 282 ТК РФ). Если претендент на работу не может представить этот документ, от него необходимо получить заявление о том, что его должность на основной работе не относится к тем, при которых работа по совместительству запрещена или ограничена. В этом случае вас не смогут оштрафовать за нарушение трудового законодательства.

**В каких случаях работа не считается совместительством?**

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

**Примечание**. В настоящее время таким документом является Постановление Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (далее - Постановление Минтруда России N 41).

Важным моментом совместительства медицинских, фармацевтических, педагогических работников и работников культуры является то, что они вправе осуществлять работу по совместительству как по другой работе, так и по аналогичной должности, специальности, профессии (пп. "а" п. 1 Постановления Минтруда России N 41). Иначе говоря, врач может работать, например, на 1,5 ставки (ставка - по основному месту работы и 0,5 ставки - по совместительству), а обычному работнику в таком случае оформляют совмещение, расширение зон обслуживания или увеличение объема работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Следует учитывать, что для работников перечисленных категорий не являются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, приведенные в п. 2 Постановления Минтруда России N 41. К ним, в частности, отнесено дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Как отмечает суд в Постановлении ФАС ВСО от 21.02.2012 N А69-612/2011, поскольку главный врач учреждения является медицинским работником и выполняет работу оперативного дежурного врача без занятия штатной должности, данный вид работы не является для него совместительством и оплата его труда осуществляется из расчета фактически отработанных им рабочих часов.

**В каких случаях выполняемая работа - совмещение?**

Под совмещением в соответствии с ТК РФ понимается выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором за дополнительную плату в соответствии со ст. 151 ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ). Данная работа выполняется с письменного согласия работника и в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Часы сверх установленной трудовым законодательством нормы оплачиваются как сверхурочные.

Возложение на работника дополнительных обязанностей на условиях расширения зон обслуживания или увеличения объема работы осуществляется в том же порядке, что и поручение работнику дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей).

**Обратите внимание!** Если работник исполняет обязанности временно отсутствующего работника и при этом освобождается от основной работы, то имеет место не совмещение, а временный перевод на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Таким образом, в качестве отличительных особенностей совмещения можно назвать:

- выполнение работы в организации, являющейся одновременно основным местом работы;

- отсутствие необходимости заключать трудовой договор с работником, достаточно оформить соглашение к имеющемуся трудовому договору, в котором следует установить срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа;

- отсутствие записей в трудовой книжке о выполнении работы по совмещению;

- прекращение работы по истечении установленного срока. Кроме того, 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 (ст. 60.2 ТК РФ).

Возможно ли выполнение работы на условиях совмещения работником, принятым на условиях совместительства? Ответ на данный вопрос можно найти в Постановлении Четвертого арбитражного апелляционного суда от 10.08.2012 N А19-3228/2012. Суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 282 и 285 ТК РФ, отметил, что исходя из положений трудового законодательства совместительство возможно как по основному месту работы, так и в другой организации, тогда как совмещение профессий и должностей осуществляется только в организации, являющейся основным местом работы. Возможность совмещения профессии (должности) при совместительстве в организации, не являющейся основным местом работы, трудовым законодательством не допускается.

**Сколько часов в неделю должен работать совместитель?**

В соответствии со ст. 284 ТК РФ рабочее время совместителя не может составлять более четырех часов в день. В случае если у своего основного работодателя сотрудник по каким-то причинам свободен от исполнения обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Однако в течение месяца (или другого учетного периода) продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы (или нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Поэтому если учетный период - месяц, то норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе совместителя по производственному календарю за 2015 г. должна составить:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Рабочее время, часы | Месяц | Рабочее время, часы |
| Январь | 60 (120 / 2) | Июль | 92 (184 / 2) |
| Февраль | 76 (152 / 2) | Август | 84 (168 / 2) |
| Март | 84 (168 / 2) | Сентябрь | 88 (176 / 2) |
| Апрель | 87,5 (175 / 2) | Октябрь | 88 (176 / 2) |
| Май | 71,5 (143 / 2) | Ноябрь | 79,5 (159 / 2) |
| Июнь | 83,5 (167 / 2) | Декабрь | 91,5 (183 / 2) |

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются только в случаях, когда работник:

- приостановил работу в связи с нарушением сроков выплаты зарплаты более чем на 15 дней (ст. 142 ТК РФ);

- отстранен от работы в связи с невозможностью его перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 и 4 ст. 73 ТК РФ).

В остальных случаях указание в трудовом договоре совместителя сведений о режиме работы в объеме большем, чем это предусмотрено нормами ТК РФ, является нарушением трудового законодательства, так как противоречит требованиям ст. 284 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени при работе по совместительству может различаться. Так, в соответствии с пп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России N 41 она не может превышать:

- 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;

- 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 неделю;

- 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.

**Какой размер доплаты установить работнику при совмещении?**

В соответствии со ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности, при совмещении профессий (должностей)), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры выплат, установленные коллективным и трудовым договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ниже выплат, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Статьей 151 ТК РФ установлено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работодатель должен производить сотруднику доплату. При этом ее размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Примечание.** Работодатель имеет право установить работнику, которому поручено выполнение дополнительной работы, оплату труда в размере 100%-ной ставки работника.

Трудовой кодекс не дает разъяснений и по поводу максимального размера таких выплат, а лишь устанавливает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером (ст. 132 ТК РФ).

Подтверждением этого могут служить Письма Минфина России от 29.10.2009 N 03-03-06/1/702, Минздравсоцразвития России от 20.04.2009 N 3830-17, в которых, в частности, разъясняется, что трудовое законодательство не ограничивает размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы.

В отдельных случаях плата за совмещение работнику не положена. Такая ситуация была рассмотрена Минздравсоцразвития России в Письме от 12.03.2012 N 22-2-897. Чиновники ведомства обратили внимание на то, что поручение сотруднику дополнительной работы на условиях совмещения должностей (по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям) может быть определено сторонами двумя способами:

- при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции;

- путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

При заключении договорных отношений между работником и работодателем в должностных инструкциях работников отдельных категорий могут предусматриваться случаи, когда в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют его обязанности и указанные положения должностных инструкций являются неотъемлемой частью трудовых договоров. В этом случае доплата за совмещение работнику не полагается, поскольку данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора.

Таким образом, если в трудовом договоре с работником прописана обязанность совмещения должностей в случае, когда отсутствует работник со схожей трудовой функцией, подобное совмещение будет считаться выполнением работы в рамках трудового договора и доплата работнику производиться не будет.

**Какой размер выплат устанавливается совместителю?**

В силу ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Аналогичные указания содержат Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол N 11. Принимая совместителя на вакантную должность с определенным окладом, учреждение выплачивает ему как работающему половину нормы рабочего времени, соответственно, половину оклада согласно ст. 285 ТК РФ. Следовательно, и доплаты, установленные в фиксированной сумме к полному должностному окладу, следует выплачивать в пропорции, то есть в размере 50% от установленной суммы. Оплата в большем размере дискриминировала бы труд других работников, работающих в учреждении на аналогичных должностях и имеющих такую же доплату за сложность и напряженность.

В то же время нормы ст. 285 ТК РФ указывают на оплату труда не только пропорционально отработанному времени, но и в соответствии с условиями трудового договора. А это, в свою очередь, определяет самостоятельность сторон трудового договора в установлении размера доплат. Иными словами, в трудовом договоре учреждение вправе указать больший размер доплат при условии, что для соблюдения данных обязательств у него есть финансовые возможности. На практике это возможно, как правило, только за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

\* \* \*

Кратко сформулируем основные выводы:

1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Совместительство бывает внутреннее и внешнее. В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством.

2. В отличие от совместительства совмещение профессий (должностей) может иметь место в рамках одного и того же трудового договора и работа по совмещаемой профессии (должности) осуществляется в пределах и в режиме рабочего времени, установленного одним трудовым договором.

3. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки - на условиях, определенных трудовым договором. При этом учитываются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате.

4. Размер доплаты при совмещении устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При оформлении трудовых отношений с работниками следует исходить из выполняемой ими работы, то есть из того, является она совмещением или совместительством. Оплату труда необходимо производить согласно нормам ТК РФ, положениям по оплате труда и коллективному договору.

С.Валова

Эксперт журнала

"Бюджетные организации:

бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

23.03.2015

*"Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере", 2015, N 6*

**Вопрос: Какая максимальная педагогическая нагрузка на условиях внутреннего совместительства может быть установлена для директора муниципального образовательного учреждения - детской школы искусств?**

**Ответ: Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения, то есть не зависит от количества часов в соответствии с** **п. 1.3** **Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69.**

**В соответствии со** **ст. 60.1** **ТК РФ 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).**

**Статья 282** **ТК РФ устанавливает, что порядок регулирования работы по совместительству указанных категорий работников определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

**Постановлением** **Правительства РФ N 197** [**<1>**](#P9) **установлено, что особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Минздравсоцразвития по согласованию с Минкультуры и Минобрнауки и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

--------------------------------

*<1>* *Постановление* *Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".*

Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (далее - Постановление N 41) установлены особые условия для работы педагогических работников, определены виды работ, не считающихся для них совместительством и не требующих заключения (оформления) трудового договора.

Например, согласно пп. "в" и "ж" п. 2 Постановления N 41 не считаются совместительством для рассматриваемых категорий работников и не требуют заключения (оформления) трудового договора (а соответственно, издания приказа о приеме на работу и заведения личной карточки) следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- 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.

При этом в Постановлении N 41 отмечено, что выполнение указанных в пп. "б" - "з" п. 2 работ (в их число входит педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год) допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этом же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством (п. 4.1.5 Отраслевого соглашения [<2>](#P18)).

--------------------------------

*<2> Отраслевое* *соглашение* *по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2015 - 2017 годы, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014.*

По общему правилу согласно ч. 1 ст. 284 ТК РФ 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).

Таким образом, педагогическая работа по совместительству (работа, выполняемая на штатной должности) осуществляется за пределами основного рабочего времени в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени, установленного по совмещаемой должности. При этом норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта (п. 2.8.1 Приказа N 1601 [<3>](#P23)).

--------------------------------

*<3>* *Приказ* *Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".*

Из вышеизложенного следует, что педагогическая нагрузка для руководителя образовательного учреждения нормативными документами не установлена. Поскольку руководитель учреждения находится в непосредственном подчинении у органа исполнительной власти муниципального образования, выполняющего функции и полномочия учредителя, то в полномочиях последнего находится в том числе установление для руководителя объема часов педагогической нагрузки.

Педагогическая нагрузка для руководителя образовательного учреждения устанавливается органом исполнительной власти, выполняющим функции и полномочия учредителя.

Примечание. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

В п. 6 ст. 47 Закона об образовании [<4>](#P37) и п. 1 Примечания к Приказу N 1601 определено, что в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) работа;

- воспитательная работа;

- индивидуальная работа с обучающимися;

- научная, творческая и исследовательская работа;

- другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

--------------------------------

*<4> Федеральный* *закон* *от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".*

При этом соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Таким образом, количество часов педагогической нагрузки директору детской школы искусств устанавливает учредитель (его непосредственный работодатель). При этом в силу п. 2 Постановления N 41 работнику может быть поручена педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год либо иная работа в сфере образования.

Т.П.Кочнова

К. э. н.,

заместитель директора

департамента бухгалтерского учета

Минобрнауки России

Подписано в печать

23.11.2015

"***Бюджетный учет и отчетность в вопросах и ответах", 2013, N 7***

**Вопрос: Согласно** **Постановлению** **N 41 не является совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. Однако в Постановлении Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 содержится иная** **норма** **- не более 240 часов в год. Какой нормой следует руководствоваться при оплате педагогической работы при применении почасовой оплаты труда? Как понимать фразу "не более 300 (240) часов в год": 300 (240) часов в год календарный (финансовый) или учебный или же год отсчитывается с даты разрешения на дополнительную работу? Например, разрешена дополнительная работа с почасовой оплатой с 15 марта 2013 г., значит, не более 300 (240) часов должно быть отработано до 14 марта 2014 г.?**

Бухгалтер вуза, г. Санкт-Петербург

**Ответ:** Положение об условиях работы по совместительству, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 (далее - Положение N 81/604-К-3/6-84) на сегодняшний день не отменено и формально продолжает действовать в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 ТК РФ). Положение также содержит некоторые особенности работы по совместительству в отношении работников культуры. Этим актом, действительно, определено иное количество часов, работа в течение которых не считается совместительством и допускается в рабочее время с разрешения руководителя (п. 3 Приложения к Положению N 81/604-К-3/6-84). Однако действие данного Положения касательно особенностей работы по совместительству педагогических работников вызывает сомнения, поскольку в силу ст. 282 ТК РФ эти особенности должны устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ. Кроме того, эти вопросы в настоящее время регулируются более поздним нормативным актом, а именно Постановлением N 41.

В пп. "в" п. 2 Постановления N 41 не упоминается об учебном или рабочем годах, поэтому более логичным является определение нагрузки в пределах ограниченного объема педагогической работы с почасовой оплатой в расчете на год, отсчет которого начинается со дня, определенного сторонами, или со дня, когда работодатель выразил согласие на выполнение педагогическим работником такой работы. По общим правилам, установленным ч. 3 ст. 14 ТК РФ, сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Соответственно, годичный срок должен заканчиваться днем, предшествующим дню, с которого начинается следующий год. Иными словами, последний из вариантов, предложенных в вопросе, представляется наиболее верным. То есть если сотруднику разрешена дополнительная работа с почасовой оплатой с 15 марта 2013 г., не более 300 часов должно быть отработано до 14 марта 2014 г.

В.В.Комарова

Эксперт

Международного центра

финансово-экономического развития

Подписано в печать

31.05.2013