Информация предоставлена ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 10.09.2021 г. |

**По вопросу:** Каким образом правильно оформить трудовые отношения с работником ДШИ, имеющим и педагогическую, и концертмейстерскую нагрузку в одном договоре?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| **Трудовым законодательством не предусмотрена возможность указания в одном трудовом договоре нескольких трудовых функций**.«…**Нормами действующего законодательства не предусмотрен случай, когда основной работой сотрудника является работа по двум должностям одновременно.**В описанной вами ситуации **поручить преподавателю обязанности по должности концертмейстера работодатель будет вправе следующими способами:****- в виде совмещения** за дополнительную плату путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (такая работа будет выполняться в течение установленной ей продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором);**- путем заключения трудового договора о работе по совместительству** (такая работа будет выполняться в свободное от основной работы время)….» *(Вопрос: Один из работников музыкальной школы имеет трудовой договор, в котором сразу прописаны 2 трудовые функции: преподаватель и концертмейстер. Позволяет ли трудовое законодательство работать сразу на двух должностях как по основному месту работы? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020) {КонсультантПлюс})* «…**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия**: …**трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием**, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)….»*(ст. 57, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) {КонсультантПлюс})*«…**должность в трудовом договоре с работником следует указывать в строгом соответствии со штатным расписанием**, а принятие работника на должность, не включенную в штатное расписание, недопустимо…»*(Вопрос: О включении должностей работников в штатное расписание организации. (Письмо Роструда от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1) {КонсультантПлюс})*«…**Для того чтобы отразить в трудовом договоре** **трудовую функцию** **работника, укажите наименование должности** (работы) или профессии, специальности **с указанием квалификации, на которую его принимаете**… **Наименование должности, на которую принимаете работника, укажите так, как оно указано в штатном расписании** (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, Письмо Роструда от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1)…» *(Готовое решение: Какие существенные условия должны быть включены в трудовой договор (КонсультантПлюс, 2021) {КонсультантПлюс}**)* |

**Для поиска информации по вопросу**

**использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**«трудовой договор в котором прописаны 2 трудовые функции »**

**«трудовая функция в трудовом договоре»**

**Полезные документы:**

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос: Один из работников музыкальной школы имеет трудовой договор, в котором сразу прописаны 2 трудовые функции: преподаватель и концертмейстер.** Данный трудовой договор заключен в 2008 году. Работник ежегодно требует себе полной нагрузки по обеим трудовым функциям. Позволяет ли трудовое законодательство работать сразу на двух должностях как по основному месту работы?

**Ответ: Нормами действующего законодательства не предусмотрен случай, когда основной работой сотрудника является работа по двум должностям одновременно.**

**В описанной вами ситуации поручить преподавателю обязанности по должности концертмейстера работодатель будет вправе следующими способами:**

**- в виде совмещения за дополнительную плату путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (такая работа будет выполняться в течение установленной ей продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором);**

**- путем заключения трудового договора о работе по совместительству (такая работа будет выполняться в свободное от основной работы время).**

**Правовое обоснование:** Согласно ч. 1 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 (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ).

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата.

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

Согласно 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).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 282 ТК РФ 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 (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ч. 3 ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

03.03.2020

**Вопрос: Можно ли в одном трудовом договоре, заключенного с работником, указать две должности, учитывая, что работа по обеим должностям будет выполняться в течение полного рабочего времени, но поочередно?**

**Ответ:** Согласно статьям 15 и 16 ТК РФ трудовые отношения возникают на основании трудового договора и подразумевают личное выполнение работником за плату трудовой функции. **Трудовая функция должна быть обязательно указана в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). При этом трудовым законодательством не предусмотрена возможность указания в одном трудовом договоре нескольких трудовых функций**.

Под трудовой функцией в ст. 15 и ст. 57 ТК РФ понимается либо работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, либо конкретный вид поручаемой работнику работы.

В рассматриваемом случае речь идет о должностях, предусмотренных штатным расписанием.

Значит, трудовая функция в этом случае представляет собой работу по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием.

Получаем такое соотношение: один трудовой договор - одна трудовая функция - одна должность из штатного расписания.

Таким образом**, в трудовом договоре, заключенном с работником, в качестве условия о трудовой функции должна быть указана только одна конкретная должность, поименованная в штатном расписании организации.**

Таким образом, условие о работе определяет лишь продолжительность рабочего времени, но никак не затрагивает условия трудового договора о трудовой функции. **Работа по двум ставкам не образует работы на одну полную ставку.**

**Выполнение у того же работодателя работы еще и по второй должности, с точки зрения трудового законодательства, является либо совмещением должностей, либо внутренним совместительством в зависимости от того, в какое время такая работа выполняется.**

Совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

Напомним, что поручение работнику работы по другой должности возможно только с его письменного согласия.

Работник имеет право отказаться от выполнения иной работы, а работодатель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону.

Под внутренним совместительством понимается выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя по отдельному трудовому договору (ст. 60.1 ТК РФ).

Таким образом, выполнение обязанностей по двум должностям, одну из которых работник занимает как совместитель, осуществляется в разное рабочее время.

Особенности регулирования труда совместителей установлены главой 44 ТК РФ.

Кадкина Н.С., юрист

25.12. 2019

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос: Преподаватель в детской школе искусств дополнительно выполняет обязанности концертмейстера. В каких случаях это является совмещением, в каких - совместительством? Как необходимо оформить трудовые отношения в вышеуказанных случаях?** Какая ответственность предусмотрена для работодателя при отсутствии дополнительного соглашения (при совмещении), трудового договора (при совместительстве)? Является ли выплата заработной платы за концертмейстерство законной при отсутствии этих документов? При условии что преподаватель совмещает должность концертмейстера, остается ли ставка концертмейстера вакантной?

**Ответ: Если работник выполняет дополнительную работу в свободное от основной работы время, то такая работа является совместительством.**

**Если работник выполняет дополнительную работу в течение установленной ему продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, то это совмещение.**

**Педагогическая работа на разных должностях в одном и том же образовательном учреждении не считается совместительством, поэтому с такими педагогическими работниками не требуется заключать еще один трудовой договор в порядке внутреннего совместительства.**

**Выполнение работником педагогической работы по другой должности (по должности концертмейстера, например) может быть оформлено как совмещение профессий (должностей) путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием объема, содержания дополнительной работы и размера доплаты за ее выполнение.**

**Правовое обоснование:** Согласно ст. 282 ТК РФ 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.

Согласно п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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 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.

15.02.2021