|  |  |
| --- | --- |
| «Мой профсоюз», №45 от 8 ноября 2012 года  ​**Совместительство и совмещение**  Принципиальные различия и особенности регулирования | |
| *Созвучие понятий «совместительство» и «совмещение» нередко приводит к путанице, между тем смешивать их было бы серьезной ошибкой. Это разные формы организации труда, которые имеют свои принципиальные отличия и особенности регулирования. И педагогам, и руководителям образовательных учреждений важно разбираться в этих различиях, ведь от того, как оформлены трудовые отношения между работником и работодателем, зависит и оплата труда, и продолжительность отпуска, и условия выполнения работы. Что считается совместительством в образовательных учреждениях, а что нет? В каком порядке должна оплачиваться замена отсутствующих учителей? Какие ограничения устанавливает законодательство для руководителей учебных заведений и муниципальных служащих? Как правильно оформить тот или иной вид трудовых отношений? Эти и многие другие вопросы разъясняет комментарий к нормативным правовым актам, подготовленный экспертами Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ.* |  |

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

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

По-прежнему имеются случаи, когда фактически работник выполняет в том же образовательном учреждении работу в порядке совместительства, то есть работает за пределами основного рабочего времени с начислением заработной платы исходя из размера оклада по второй должности, но трудовые отношения не оформлены должным образом. Работодатель вместо заключения с работником другого трудового договора о работе по совместительству ограничивается, как правило, изданием приказа о разрешении работы по совместительству.  
Никак не отражаются в трудовом договоре с работником и выполнение им работы в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема работы.

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

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

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» особенности работы по совместительству этих категорий работников определены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г. Регистрационный №4963) (далее - постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41).

**I. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

При использовании такой формы организации труда, как совместительство, необходимо исходить из того, что совместительство - это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Из этого следует, к примеру, что при выполнении работником в том же учреждении работы по другой штатной должности в порядке внутреннего совместительства с ним должен быть заключен другой трудовой договор.  
 Регулирование труда лиц, работающих по совместительству, в ТК РФ предусмотрено в статьях 11 (регулирование особенностей работы по совместительству), 59 (возможность заключения с совместителем срочного трудового договора), 60¹ (о праве выполнения работы по совместительству как внутреннему, так и внешнему), 65 (документы, предъявляемые при поступлении на работу по совместительству), 66 (о записи в трудовой книжке работы по совместительству), 229 (формирование комиссий по расследованию несчастных случаев с работающими по совместительству), 276 (работа руководителя по совместительству у другого работодателя), 282-288 (особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству: продолжительность рабочего времени, оплата, отпуск, гарантии, дополнительные основания для прекращения трудового договора), 321 (отпуска для лиц, работающих по совместительству в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях), 329 (запрещение работы по совместительству, связанной с управлением транспортными средствами, для работников, труд которых по основному месту работы связан с управлением транспортными средствами), 332 (случаи замещения научно-педагогических работников без избрания по конкурсу при приеме на работу совместителей), 350 (продолжительность работы по совместительству медицинских работников).

Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству. При заключении трудового договора о работе по совместительству необходимо основываться на новой статье 60¹ ТК РФ, которая определяет понятие работы по совместительству, разграничивает совместительство на внутреннее (у того же работодателя) и внешнее (у другого работодателя).  
 В соответствии с этой статьей работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как у того же работодателя в порядке внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя в порядке внешнего совместительства.  
 При этом следует обратить внимание на то, что была признана утратившей силу статья 98 ТК РФ, в соответствии с которой до 6 октября 2006 года внутреннее совместительство разрешалось только по иной профессии (должности), из-за чего работодатель не имел права привлекать для работы в порядке внутреннего совместительства работников по профессии и должности, имеющей такое же наименование. Например, с помощником воспитателя, лаборантом, инженером и даже с уборщиком служебных помещений нельзя было по основному месту работы заключить другой трудовой договор о работе по совместительству по аналогичной должности (профессии), что создавало необоснованные дополнительные трудности в обеспечении нормальной работы образовательных учреждений либо приводило к нарушениям законодательства.  
Исключение устанавливалось только для педагогических, медицинских, фармацевтических работников, а также работников культуры, поскольку ТК РФ предусматривал для них установление особенностей работы по совместительству.  
Например, педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ разрешалось внутреннее совместительство по аналогичной должности. Теперь ст. 333 ТК РФ не содержит этого исключения, поскольку в целом сняты ограничения на работу по совместительству по аналогичной профессии (должности), и работодатели могут беспрепятственно привлекать к работе по совместительству работников как по профессии (должности) с другим наименованием, так и по аналогичной профессии (должности).  
 В соответствии со статьей 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что работник вправе выполнять работу по совместительству у нескольких работодателей на основе заключаемых ими трудовых договоров.  
У одного и того же работодателя помимо основного трудового договора может быть заключен только один трудовой договор о работе в порядке внутреннего совместительства.  
 В трудовом договоре (при внутреннем и внешнем совместительстве) обязательно указание на то, что работа осуществляется по совместительству.  
В соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ с лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор. Это означает, что работодатель может, но не обязан заключать с лицами, претендующими на работу по совместительству, срочный трудовой договор, из чего вытекает, что трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен и на неопределенный срок.

Некоторые работодатели, принимая на работу совместителей, все же предпочитают заключать с ними срочный трудовой договор с тем, чтобы было проще прекращать с такими работниками трудовые отношения. И наоборот, сталкиваются с проблемами, когда до окончания срока трудового договора еще очень далеко, а появилась возможность принять работника, для которого эта работа была бы основной. Такие проблемы возникают по причине того, что срочный трудовой договор при отсутствии виновных действий со стороны работника не может быть прекращен до истечения срока по инициативе работодателя, если только сам работник не изъявит желание прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Вместе с тем трудовой договор, заключенный с совместителем на неопределенный срок, может быть прекращен работодателем по истечении двух недель после возникновения такой необходимости, поскольку Трудовой кодекс РФ вводит дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

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

Таким образом, если должность вакантна, но пригласить постоянного работника пока не удается, более целесообразно в такой ситуации заключить с совместителем трудовой договор на неопределенный срок.

***Пример***

В начале учебного года уволился учитель физкультуры. Другие учителя не могут преподавать этот предмет. Тренер-преподаватель детско-юношеской спортивной школы соглашается вести уроки физкультуры по совместительству, в то же время директор школы считает необходимым пригласить на работу постоянного работника с соответствующей квалификацией, но это вопрос времени.  
 В такой ситуации заключение срочного трудового договора с совместителем может быть сдерживающим фактором при приеме на работу постоянного работника. Двухнедельный срок, требуемый для преду­преждения работника-совместителя, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не окажет существенного влияния на решение вопроса расстановки кадров.

**Документы, необходимые при заключении трудового договора о работе по совместительству**

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник в соответствии со статьей 283 ТК РФ обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Представление иных документов данная статья не предусматривает.  
Вместе с тем статьей 65 ТК РФ установлено, что в отдельных случаях с учетом специфики работы кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.  
Так, предъявление дополнительных документов будет необходимо при приеме на работу в образовательное учреждение, в том числе и по совместительству, на основании статей 331 и 351.1. ТК РФ, в соответствии с которыми установлены либо запрет на занятие педагогической деятельностью, либо ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

**Внесение сведений о работе по совместительству в трудовую книжку**

В соответствии со статьей 66 ТК РФ по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.  
Если в трудовую книжку работника вносилась запись о работе по совместительству, то запись об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

**Ограничения работы по совместительству**

Ограничения работы по совместительству прежде всего связаны с продолжительностью рабочего времени, которая по общему правилу в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью 1 статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ (то есть в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил об этом работодателя в письменной форме) или отстранен от работы в соответствии с частями 2 или 4 статьи 73 ТК РФ (в связи с отказом от перевода на другую работу по медицинскому заключению либо с отсутствием соответствующей работы у работодателя).  
 При этом необходимо подчеркнуть, что ограничения работы по совместительству связаны именно с продолжительностью рабочего времени, а никак не с размером оплаты труда, который в большей степени зависит от объема и качества выполняемой работы.

Кроме того, с лицами, работающими по совместительству, трудовой договор заключается о работе в соответствующей должности, а не в ее части или части ставки (например, в должности ведущего инженера, а не на 0,5 ставки или 0,5 должности ведущего инженера). В разделах трудового договора, определяющих продолжительность рабочего времени и условия оплаты труда, должны указываться соответственно конкретная продолжительность рабочего времени (в день, в неделю, в месяц), а также размер и условия оплаты труда (например, с оплатой труда в размере 0,5 должностного оклада, предусмотренного по должности ведущего инженера). Если имеются другие выплаты, то они также указываются в трудовом договоре, заключенном о работе по совместительству.  
К существенным ограничениям, преду­смотренным статьей 282 ТК РФ при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения, связанного с ее продолжительностью), относится также запрет для работодателей по привлечению к выполнению работы по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, и в других случаях, установленных федеральными законами.  
Установленная статьей 284 ТК РФ предельная продолжительность работы по совместительству в общей сложности в объеме половины месячной нормы рабочего времени предоставляет работодателю возможность привлекать к работе по совместительству работников, для которых установлена 40- или 36-часовая рабочая неделя, в объеме 20 или 18 часов в неделю, соответственно 82,75 или 74,45 часа в месяц исходя из среднемесячной нормы рабочего времени в 2012 году при пяти­дневной рабочей неделе).

Следует учесть, что предусмотренное подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 положение, предусматривающее, что продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, может составлять в течение месяца 16 часов в неделю, применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 №90‑ФЗ.

Из этого следует, что работа по совместительству на условиях тарификации у другого работодателя может осуществляться учителями только в объеме половины месячной нормы рабочего времени, что в пересчете на недельную норму составляет 9 часов. Больший объем преподавательской работы в той школе, где учитель работает по совместительству, может иметь место только на условиях почасовой оплаты в количестве 300 часов в год, как это установлено подпунктом «в» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41.  
  
**Ограничения работы по совместительству (особенности выполнения другой оплачиваемой работы) для отдельных категорий работников (руководителей организации, государственных и муниципальных служащих)**

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

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

В соответствии со статьей 35 Закона РФ «Об образовании» **(прим.: ранее действующий)** руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается. Установлено также, что должностные обязанности руководителей этих же учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству **(прим.: в новом законе «Об образовании в РФ» - пункт 5 статьи 51).**

При этом для руководителей иных учреждений и организаций, не являющихся государственными и муниципальными образовательными учреждениями, подобного запрета, то есть запрета на совмещение их должностей с другими руководящими должностями, законодательство не предусматривает.  
Вместе с тем в соответствии со статьей 276 ТК РФ (но с учетом ограничений, преду­смотренных статьей 35 Закона РФ «Об образовании») руководители образовательных учреждений, как и руководители других организаций, могут работать по совместительству у другого работодателя, для чего требуется разрешение уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). При этом данная статья не предусматривает никакого регулирования работы по совместительству руководителя у того же работодателя, то есть в своей организации.  
 По всей видимости, регулирование работы руководителя по совместительству только у другого работодателя связано с тем, что у того же работодателя для руководителя фактически отсутствует сторона для заключения трудового договора, а также возможность объективного контроля выполняемой работы.  
 К примеру, с одной стороны, руководитель образовательного учреждения, уполномоченный заключать трудовые договоры с работниками от имени работодателя, не может быть стороной при заключении трудового договора с самим собой по другой должности. С другой стороны, учредитель или орган исполнительной власти, уполномоченный заключать трудовой договор с руководителем образовательного учреждения, не вправе заключать трудовые договоры с работниками образовательного учреждения, в том числе в должности, на которую мог бы претендовать руководитель помимо основной работы.  
В то же время возможность выполнения руководителем другой оплачиваемой работы в собственном образовательном учреждении имеется.  
 Так, в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 руководителю образовательного учреждения разрешается выполнение преподавательской работы в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, поскольку для этого не требуется заключения трудового договора. Условия выполнения руководителем образовательного учреждения преподавательской работы и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем или иным уполномоченным органом соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.  
 Следует при этом отметить, что преподавательская работа руководителя без занятия штатной должности возможна только в качестве учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя в образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы, программы начального и среднего профессионального образования, а также дополнительного образования детей, поскольку комплектование кадров этих категорий осуществляется не на основе штатного расписания, а исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и иных условий. Оплата труда руководителей образовательных учреждений за выполнение такой преподавательской работы осуществляется исходя из норм часов преподавательской работы, установленных по указанным должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за ее фактический объем.

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

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

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

- Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ).  
Так, в соответствии с пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 2 марта 2007 года №25-ФЗ муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

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

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

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

**Особенности регулирования работы по совместительству.**

**Продолжительность работы по совместительству.**

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

В настоящее время особенности работы по совместительству для этих категорий работников, о чем уже говорилось выше, определены постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41, которое принято в соответствии с постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» с учетом мнения РТК.  
 Характеризуя постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41, следует отметить, что особенности прежде всего заключаются в том, что для отдельных педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры работа по совместительству разрешена большей продолжительности, чем это предусматривается статьей 284 ТК РФ.  
Еще одной существенной особенностью, установленной для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, является то, что отдельные виды работы, выполняемой помимо основной, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.  
Остановимся более подробно на особенностях работы по совместительству педагогических работников.

Для одних категорий педагогических работников другая педагогическая работа в том же или ином образовательном учреждении считается совместительством, а для других совместительством является педагогическая работа только в ином образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

Как правило, сразу же возникают вопросы: почему только в других? Разве в том же учреждении эти работники не могут выполнять другую педагогическую работу по совместительству?

В данном случае речь идет не о запрете, а лишь об ином порядке регулирования другой педагогической работы в том же учреждении.  
Так, в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 другая регулярная педагогическая работа в том же учреждении начального или среднего профессионального образования, дошкольном образовательном учреждении, образовательных учреждениях общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и иных детских учреждениях не является совместительством, в связи с чем не требует заключения отдельного трудового договора. (Об особенностях выполнения такой педагогической работы смотри раздел «Условия выполнения работ, не считающихся совместительством»).

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

***Примеры***

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

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

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

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

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

***Примеры***

1. Артист театра работает по совместительству в должности педагога дополнительного образования в общеобразовательной школе или в учреждении дополнительного образования детей. Объем преподавательской работы, а следовательно, и нормируемая часть его педагогической работы в порядке совместительства в этой должности может составлять 18 часов в неделю, что не превышает месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной педагогу дополнительного образования недельной нормы часов педагогической работы. Заработная плата при 18-часовой недельной нагрузке будет выплачиваться в размере месячной ставки заработной платы педагога дополнительного образования (с применением установленных в учреждении выплат компенсационного и/или стимулирующего характера).

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

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

Следует отметить, что указанным постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в указанных образовательных учреждениях могут выполнять педагогическую работу по совместительству. Не предусматриваются также ни ограничения по времени для выполнения такой работы, ни конкретный перечень образовательных учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров.  
Следовательно, работодатель по месту основной работы вправе сам определиться в оценке квалификации специалиста, которому он разрешит выполнять такую работу по совместительству с сохранением за ним заработной платы, а также время ее выполнения.

Постановлением Минтруда России не регулируется также вопрос, связанный с тем, в какой форме (устной или письменной) должно быть выражено согласие работодателя, в связи с чем во избежание возможных недоразумений и последствий целесообразно оформлять разрешение в письменной форме (возможно, в виде дополнительного условия, содержащегося в письменной форме трудового договора по основной работе).

**Оплата труда за работу по совместительству**

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

- пропорционально отработанному времени;

- в зависимости от выработки;

- на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

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

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

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

Исходя из высказанной судом позиции, следует, что при установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ), так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

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

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

**Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству**

В соответствии со статьей 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, то есть полной продолжительности, установленной по занимаемой в порядке совместительства должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается.  
В случае, когда на работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск работника установлен меньшей продолжительности, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы недостающей продолжительности.  
 В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях, в том числе лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,- 16 календарных дней.

Если для работников организации законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предусмотрены гарантии и компенсации, то в соответствии со статьей 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, они предоставляются в полном объеме (за исключением гарантий и компенсаций, установленных для лиц, совмещающих работу с обучением, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях).

**Условия выполнения работ, не считающихся совместительством**

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

К ним относятся следующие виды работ:

1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (подпункт «в» пункта 2 постановления Минтруда России).  
В соответствии с данным подпунктом педагогическая работа может осуществляться:  
 - профессорско-преподавательским составом учреждений высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК), другими педагогическими работниками этих учреждений (методистами, педагогами-психологами и др.). Данная работа может выполняться этими работниками в том же или другом образовательном учреждении, в том числе помимо внутреннего или внешнего совместительства;

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

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

Например, специалист органа, осуществляющего управление в сфере образования, заключил со школой трудовой договор о работе по совместительству в должности учителя с объемом преподавательской работы 1 час в неделю или более. Поскольку в этом случае он уже будет являться педагогическим работником, на которого распространяется п. 2 постановления Минтруда, в этот трудовой договор может быть внесено дополнительное условие о выполнении педагогической работы в объеме 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не будет являться совместительством.

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

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

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

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

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

3. Работа без занятия штатной должности в том же учреждении по выполнению педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др. (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России).

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

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

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

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

4. Работа без занятия штатной должности в том же учреждении, связанная с преподавательской работой руководящих и других работников образовательных учреждений (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России).  
В соответствии с этим подпунктом преподавательская работа (в том числе в кружках и других объединениях обучающихся) может выполняться:  
- директорами, их заместителями, руководителями структурных подразделений, педагогическими работниками, занимающими штатные должности (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-библиотекари, методисты и др.), библиотекарями, инженерами, лаборантами, другими работниками из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.  
 Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе (если одновременно решается вопрос и о преподавательской работе) путем внесения в него соответствующих дополнений либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.  
 Следует обратить внимание на то, что право на осуществление руководителями федеральных образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, преподавательской работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, закреплено в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 годы, заключенном между Минобрнауки России и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22 февраля 2012 года (зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 27 марта 2012 г., регистрационный номер №204/12-14).

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

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

***Например:***  
 - учитель школы выполняет преподавательскую работу в объеме 27 часов в неделю, то есть сверх установленной 18-часовой нормы педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы;

- преподаватель колледжа ведет преподавательскую работу в объеме 1000 часов в год, то есть в объеме, превышающем установленную годовую норму часов за ставку заработной платы, составляющую 720 часов педагогической работы;  
 - воспитатель дошкольного образовательного учреждения, норма часов которого за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю, выполняет педагогическую работу в этой должности в объеме 72 или 60 часов в неделю;  
 - педагог дополнительного образования осуществляет преподавательскую работу в кружке, секции в объеме 36 часов в неделю, то есть на 18 часов превышающую недельную норму часов, за которую установлена ставка заработной платы.

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

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

При этом следует отметить, что на самом деле в основное рабочее время выполнять некоторые виды педагогической работы практически невозможно, несмотря на содержащуюся в указанном абзаце норму о возможности выполнения работ, предусмотренных в подпунктах «е» и «з», в основное рабочее время.  
Так, учитель одновременно не может работать в группе продленного дня (ГПД) воспитателем, а воспитатель при выполнении работы в ГПД не может вести в свое рабочее время преподавательскую работу и т. п.

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

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

С учетом этих же условий в том же учреждении может выполняться преподавательская работа и другими педагогическими работниками, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» ***(прим.: ранее действующий документ, в настоящее время действует*** ***приказ*** ***Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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»)*** установлены не нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а конкретная продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю (пункт 1 приложения к указанному приказу), то есть старшими воспитателями, педагогами-психологами, социальными педагогами, педагогами-организаторами, а также руководителями физвоспитания, преподавателями-организаторами ОБЖ сверх той учебной нагрузки, которая в соответствии с квалификационной характеристикой входит в их должностные обязанности.

В основное рабочее время, как уже отмечалось выше, может быть разрешена преподавательская работа без занятия штатной должности руководителям образовательных учреждений, а также их заместителям и руководителям структурных подразделений.

В то же время выполнение дополнительной работы по классному руководству, проверке письменных работ и другой дополнительной работы, о которой идет речь в подпункте «ж» пункта 2, в основное рабочее время вряд ли возможно.  
 Следует отметить, что постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 для видов педагогической (преподавательской) работы, предусмотренной в подпунктах «е», «ж», «з», не установлено ее предельного объема, поскольку в соответствии со статьей 333 ТК РФ учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом только в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.  
В настоящее время верхний предел учебной нагрузки (то есть максимальный объем преподавательской (педагогической) работы, который может выполняться в одном и том же образовательном учреждении) для педагогических работников учреждений начального профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений в соответствующих типовых положениях не установлен.  
Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования верхний предел установлен.

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

Необходимо учесть, что учебная нагрузка в объеме 1440 часов в год для преподавателей указанных образовательных учреждений соответствует двум ставкам заработной платы, поскольку норма часов преподавательской работы за одну ставку заработной платы составляет 720 часов преподавательской работы в год.  
 Из этого следует, что решения органов, осуществляющих управление в сфере образования, иных органов исполнительной власти, предусматривающие какие-либо ограничения учебной нагрузки для учителей, а также ограничения учебной нагрузки преподавателей в объеме менее 1440 часов в год, являются неправомерными.

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

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

- дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, классное руководство, проверку письменных работ и т. п.).  
Работодатель обязуется за указанные виды работ производить оплату в размере (указывается ее размер), а также определяет возможность выполнения работ в основное рабочее время (полностью или частично) либо за его пределами.

**Оплата отпуска при выполнении работ, которые не считаются совместительством**

Принимая во внимание, что трудовой договор о педагогической работе, преду­смотренной подпунктами «е», «ж» и «з» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41, не заключается, возникают вопросы, связанные с предоставлением отпуска, расчетом оплаты за отпуск, сокращением объема (отменой) преподавательской и другой дополнительной работы.  
Следует иметь в виду, что отпуск работникам, выполняющим наряду с основной работой преподавательскую работу, предоставляется продолжительностью, установленной по основной должности, а расчет оплаты за отпуск осуществляется исходя из начисленной заработной платы в расчетном периоде с учетом оплаты за преподавательскую работу, а также с учетом установленных доплат. В тех случаях, когда продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по должности учителя или преподавателя, по сложившейся практике оплата за отпуск исчисляется раздельно по каждой должности, то есть соответственно исходя из начисленной в расчетном периоде заработной платы и продолжительности отпуска, установленной по основной и преподавательской работе.  
Если в течение учебного года или на новый учебный год по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, сокращается объем преподавательской работы или отменяются дополнительные выплаты, то в трудовой договор по основной работе вносятся соответствующие изменения, как это установлено статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Оплата труда руководящих и других работников образовательных учреждений за преподавательскую работу, не являющуюся совместительством, осуществляется в порядке и на условиях, установленных для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, в том числе на условиях их тарификации за эту работу.  
 Следует отметить также, что в приложении №1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 годы закреплено положение о том, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам ***(прим.: ранее действующий документ, в настоящее время действует*** ***приказ*** ***Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)***.

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

В целях решения вопросов, связанных с замещением и оплатой уроков отсутствующих (по болезни и другим причинам) учителей, могут быть использованы следующие варианты, применяемые на практике.  
Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по этому же предмету должна производиться почасовая оплата.  
 В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих педагогов учителями, преподающими другие предметы, которые во временно свободные часы могут пройти программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего учителя отсутствующий мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету.  
По сложившейся практике оплата труда учителей при таком замещении будет производиться следующим образом.

Учитель, замещавший отсутствующего учителя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.  
Отсутствовавшему же учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться почасовая оплата за часы занятий, данные сверх своей учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

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

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

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

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

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).  
 В тех случаях, когда указанная работа выполняется вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и его невозможно заменить другим работником, оплата производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).  
 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  
Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  
Следует отметить, что постановлением Правительства РФ от 10 марта 2009 г. №216 (с изменениями и дополнениями) признано не действующим на территории Российской Федерации постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. №1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» (СП СССР, 1982, №2, ст. 7), в соответствии с которым действовали ограничения в применении такой формы организации труда, как совмещение профессий (должностей), расширение зон об­слу­жи­вания, увеличение объема работ к ру­ко­во­ди­телям организаций.

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

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