

ПРИНЯТО
на заседании Методического совета
МБУ ДО «Козловская ДШИ»
«11» января 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБУ ДО
«Козловская ДШИ» от 11.01.2016 № 01-06/02

Положение
о совмещении должностей и внутреннем совместительстве
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
«Козловская детская школа искусств»
Козловского района Чувашской Республики

В последние годы в Трудовое законодательство Российской Федерации внесены изменения, касающиеся вопросов совмещения должностей и внутреннего совместительства. Эти изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) явились самыми масштабными за все время его существования. В частности, изменились и правила о совмещении и совместительстве. Учитывая невысокие зарплаты работников школ искусств (далее - Школа), вопросы совмещения и совместительства весьма актуальны, поскольку многие вынуждены производить дополнительную работу в целях повышения своих доходов.

Совмещение должностей

Совмещение профессий (должностей) – это работа, которая является дополнительной, выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), предусмотренной для основной работы, наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

Выполнение на вышеперечисленных условиях дополнительной работы по такой же профессии (должности) именуется расширением зон обслуживания, увеличением объема работ. При этом дополнительная работа по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) возможна как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Совмещение нередко путают с совместительством. Разница между совмещением и совместительством с точки зрения трудового законодательства прежде всего состоит в том, что совмещение осуществляется в основное рабочее время. При этом второй трудовой договор не заключается. При совместительстве заключается второй трудовой договор, в котором предусматриваются обязательные и дополнительные условия, как и в основном (первом) трудовом договоре. Трудовые обязанности по совместительству не могут выполняться в течение рабочего времени, установленного по основному трудовому договору. Они всегда выполняются только в дополнительное рабочее время и по дополнительному графику работы.

Совмещение регулируется ст. 60² ТК РФ. Увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы осуществляются по тем же правилам, что и совмещение. Трудовым кодексом установлено, что работнику в течение его рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или по той же профессии, должности. Основное требование, направленное на охрану прав и законных интересов работника, – такая работа может быть возложена только с письменного согласия работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Такая дополнительная работа должна оплачиваться дополнительно. Размер оплаты устанавливается соглашением работника и работодателя, однако он может быть

предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не должен быть ниже размера, установленного трудовым законодательством, указанными договорами, соглашениями и локальными актами.

Например, по трудовому договору работник поступил на работу как воспитатель. Впоследствии в детском саду освободилась вакансия уборщика или преподавателя рисования, иностранного языка или физической культуры. При наличии такой возможности работник может дать письменное согласие на предложение работодателя о выполнении в свое основное рабочее время в т. ч. и обязанностей по освободившейся вакансии. При этом он вправе согласиться выполнять лишь часть этих обязанностей и в течение какого-то времени (например, до конца года).

Для педагогических работников часы преподавательской и воспитательной работы в том же учреждении нормируются (тарифицируются), не считаются совместительством и являются условиями основного трудового договора.

Необходимость дополнительной работы может быть вызвана тем, что временно отсутствует (например, заболел) другой работник. В этом случае возложить учебную нагрузку на других преподавателей можно будет только с их согласия. Иное является принудительным трудом и законом запрещено.

Это правило защищает интересы работника. Однако оно же ставит Школу в сложную ситуацию, т. к. Школа несет ответственность за жизнь и здоровье детей, и в отсутствие преподавателя (по причине болезни) вести учебную нагрузку будет некому. Администрации Школы необходимо предпринять все возможные меры на полноценную замену. Закон (ст. 72² ТК РФ) позволяет директору Школы дать обязательное для работника распоряжение (приказ) о временном переводе на другую работу (замене преподавателя).

Во избежание сложных ситуаций рекомендуется подписание с преподавателями трудового договора с условием о выполнении обязанности по замене временно отсутствующих сотрудников в определенном объеме с дополнительной (почасовой) оплатой. Признание условия трудового договора недействительным возможно либо в связи с возникшим трудовым спором, либо по представлению уполномоченных контрольных органов (прокуратуры, государственной инспекции труда). Решение любого органа может быть оспорено в вышестоящей инстанции или в судебном порядке.

Оставление детей дошкольного возраста без надзора заведомо создает опасность для их жизни и здоровья. При возникновении чрезвычайных ситуаций согласия работника не требуется. Если работник дал согласие на выполнение другой работы, он имеет право на отказ. Для отказа от дополнительной работы достаточно просто предупредить директора в письменной форме об отказе в срок за три дня. Работник может отказаться как от всей дополнительной работы, так и от ее части. И если в течение этих трех дней невыполнение дополнительной работы может послужить основанием для наложения дисциплинарного взыскания, то по истечении трехдневного срока работник имеет право не выполнять работу независимо от того, что думает по этому поводу работодатель.

Часто сами работники хотят выполнять дополнительные функции, поскольку доходов от основной работы им не хватает. В этих случаях администрация Школы нередко идет навстречу и дает возможность дополнительно заработать своим основным сотрудникам, а не принимает на небольшую зарплату нового работника. Однако такой возможности у администрации может и не быть, или она может исчезнуть после того, как работник уже некоторое время совмещал выполнение обязанностей по нескольким профессиям (должностям) и не желает отказываться от дополнительной работы и того дополнительного заработка, который она приносит.

Директор Школы имеет право отменить порученную дополнительную работу. Для отмены дополнительной работы работника также нужно предупредить за три рабочих дня в письменной форме. Отмена может понадобиться в интересах Школы, например, для экономии фонда заработной платы. Рекомендуется в этом случае получить подпись работника в ознакомлении с предупреждением о прекращении такой работы. Если работник

отказался расписаться, следует составить акт об отказе от подписи, желательно в присутствии незаинтересованных свидетелей.

ТК РФ – это не единственный действующий нормативный документ, регулирующий вопросы совмещения.

В 1981 г. постановлением Совмина СССР от 04.12.81 № 1145 были утверждены правила о порядке и условиях совмещения профессий (должностей). Данный документ применяется в части, не противоречащей ТК РФ и любым другим нормативным актам РФ, принятым после 1993 г. Например, п. 3 указанного постановления предусматривалось, что совмещение профессий (должностей) разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие). Совмещение профессий (должностей) в непроизводственных отраслях допускалось по официально утверждаемым перечням профессий и должностей. ТК РФ не предусматривает подобных ограничений, следовательно, совмещать в настоящее время можно выполнение обязанностей по любым профессиям (должностям). Не применяются положения, ограничивающие размеры оплаты труда за совмещение.

Однако постановлением установлено, что доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий (должностей), включаются в средний заработок во всех случаях его исчисления, то есть для оплаты отпусков, за дни временной нетрудоспособности, исчисления пенсий и в других случаях. Данная норма не противоречит действующей ст. 139 ТК РФ, уточняющей порядок расчета средней заработной платы (прямо указывающее на то, что данные выплаты должны включаться в размер средней заработной платы).

Инструкция предусматривает, что соглашение о совмещении профессий (должностей), а также расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ оформляется приказом (распоряжением) администрации по согласованию с комитетом профсоюза с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты. В таком же порядке оформляется отмена или уменьшение указанной доплаты. Издание соответствующего приказа после получения письменного согласия работника (но без согласования с выборным органом профсоюза) или после уведомления работника в надлежащем порядке об отмене дополнительной работы необходимо и в настоящее время.

Инструкцией оговорено правило о том, что за работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, совмещающими профессии (должности) и выполняющими свою основную работу в полном объеме, сохраняются предусмотренные действующим законодательством льготы в связи с условиями труда (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т. п.) независимо от того, установлены ли эти льготы по совмещенным профессиям (должностям). Работникам, которым по основной профессии (должности) льготы не предусмотрены, а по совмещаемой профессии (должности) предусмотрены, эти льготы должны предоставляться за те дни, в которые работник работал по совмещаемой профессии (должности) не менее половины рабочего дня. Данная норма также не противоречит ТК РФ и законодательству РФ, поскольку предусматривает дополнительные гарантии и льготы, указывает, что гарантии и льготы, предоставляемые в связи с выполнением работы определенного вида (например, с вредными или опасными условиями труда), нельзя не предоставлять работнику, даже если он совмещает такую работу с выполнением обязанностей по иной профессии (должности). Это положение соответствует нормам ТК РФ о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с установленным законодательством.

Внутреннее совместительство

Совместительство согласно ТК РФ определяется как выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Внутреннее совместительство отличается от совмещения и увеличения объема работ тем, что представляет собой работу за пределами рабочего времени по отдельному (второму) трудовому договору, в то время как совмещение – это работа в течение рабочего дня и без заключения дополнительного трудового договора. Затруднения вызывает различие внутреннего совместительства и совмещения. Внешнее совместительство с совмещением перепутать трудно, так как это работа у другого работодателя.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о работе по совместительству и не должен спрашивать на это согласия основного работодателя. Такие договоры могут заключаться с неограниченным числом работодателей (законом ограничено рабочее время для работы по совместительству, но не количество трудовых договоров). В трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является совместительством. Запрещена работа по совместительству несовершеннолетним, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник может быть принят в Школу на определенную должность, а также на работу по совместительству в иной должности. Примером может служить завхоз, который по совместительству выполняет работу сторожа. Работа будет совместительством, если выполняется она за пределами рабочего дня (например, сторож-совместитель дежурит в школе по выходным или после окончания рабочего дня). Если работа выполняется в пределах рабочего времени, например преподаватель выполняет обязанности уборщицы в перерыве между занятиями, то речь будет идти о совмещении, а не о совместительстве.

В системе образования и внешнее совместительство. Часто сотрудники Школы подрабатывают в иных местах. Многие работники других организаций приходят в Школу для выполнения работы по совместительству в свободное от основной работы время. Они могут работать на должностях преподавателей, административно-технического и обслуживающего персонала. Законом РФ “Об образовании” установлены ограничения лишь для работы в должности директора Школы занимать эту должность по совместительству запрещается. Директор Школы может работать по совместительству лишь с разрешения Учредителя Школы.

Для всех совместителей четко определена продолжительность рабочего времени. Если раньше она составляла 4 ч в день, 16 ч в неделю, то теперь подход законодателя стал значительно удобнее. Согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 ч в день, если в этот же день он выполняет и основную работу. Однако 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 продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. При этом, если работа по основному месту работы приостановлена по причине невыплаты зарплаты или же работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением, данные ограничения не применяются. Работодатель и работник могут гибко регулировать график работы при совместительстве.

Новые правила возвращают к прежнему нормированию труда совместителей в Школе (0,5 ставки). При получении документов с основного места работы о приостановлении или отстранении от работы возможно временное (на время приостановления или отстранения) увеличение объема работы по совместительству, которое должно быть оформлено приказом по Школе с указанием причин и сроков работы с увеличенным объемом работы.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится на условиях, определенных трудовым договором. Это может быть фиксированная сумма за выполнение обязанностей по профессии (должности), оплата пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо сумма, определяемая на других условиях. Работа по совместительству отличается от основной работы правилами предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Отпуск за работу по совместительству должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основной работе, а если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника должен предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. С лицами, которые поступают на работу по совместительству, можно заключить срочный трудовой договор. Ранее в ТК РФ совместительство тоже указывалось в качестве основания заключения срочного трудового договора. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовой договор может заключаться на определенный срок независимо от характера работы (временного или постоянного). Факт поступления на работу совместителем уже может служить основанием для заключения срочного трудового договора. Согласие работника на момент заключения трудового договора на срочный договор и согласование с ним сроков работы по совместительству необходимы.

Ст. 288 ТК РФ, предоставляющая право директору уволить совместителя в случае, если на его место принимается работник, для которого эта работа будет основной. При приеме нового работника, для которого эта работа будет основной, надо соблюсти процедуру увольнения совместителя. Работодатель должен предупредить совместителя о прекращении трудового договора не менее чем за две недели в письменной форме. Если работник отказался расписаться в предупреждении, надлежит составить акт об отказе, желательно в присутствии незаинтересованных свидетелей.

Статья 282 ТК РФ гласит, что особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (например, педагогических) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно постановлению Правительства РФ от 04.04.03 № 197 право устанавливать такие особенности было передано Минтруду России, который и принял постановление от 30.06.03 № 41 (далее – Постановление № 41). В нем предусмотрено, что продолжительность работы по совместительству для педагогических работников определяется по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору (напомним, что по совместительству разрешается работать во многих местах) не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Если у педагогических работников половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 ч в неделю, то продолжительность работы по каждому договору не может превышать 16 ч в неделю.

Постановлением № 41 оговорено, что педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства в учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров может осуществляться с согласия работодателя в основное рабочее время и с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Согласно п. 2 Постановления № 41 не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ;

- а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 ч в год;
- б) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 ч в год;
- в) педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой;
- г) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в т. ч. выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию секциями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений.
- д) 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 фестивалей, конкурсов на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

В настоящее время Постановление № 41 действует. В связи с отсутствием точного разграничения норм Постановления № 41 с нормами обновленного ТК РФ при возникновении несоответствия между ними руководствоваться надо ТК РФ.

Помимо данного документа действует Положение об условиях работы по совместительству, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.89 № 81/604КЗ/684 (далее – Положение). Администрация вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Согласно Положению заработная плата за фактическую нагрузку по всем местам работы полностью учитывается при исчислении среднего заработка педагогическим работникам в музыкальных школах. Нормы ТК РФ позволяют работнику-совместителю получать отпускные у работодателя, у которого он работает по совместительству. Решение о размере выплат в связи с временной нетрудоспособностью должно приниматься в соответствии с нормами законодательства о расчете указанных пособий.

Если работник работает на условиях внутреннего совместительства, то при расчете отпускных, оплате больничного листа, расчете пособий и т. п. следует учитывать все его заработки. Это соответствует требованиям ст. 287 ТК РФ.

В остальном нормы, регулирующие труд работников, совмещающих профессии (должности), выполняющих работу по совместительству или иную дополнительную работу, не отличаются от общих норм трудового права.