

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО, СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ, ВРЕМЕННОЕ ЗАМЕСТИТЕЛЬСТВО

(нормативная основа и практика применения)

Многие образовательные учреждения испытывают затруднения при применении действующего законодательства, связанного с работой по совместительству, в порядке совмещения профессий (должностей), при замене отсутствующего работника либо временном замещении.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г.) в статьях 97, 98, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 333, в которых дается понятие совместительства, перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, определяется продолжительность рабочего времени на условиях совместительства, условия оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, порядок предоставления отпусков, предусматриваются дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству. Кроме того, вопросы, связанные с лицами, работающими по совместительству, содержатся также в статьях 11, 59, 65, 66, 152, 229, 252, 276, 321 и 350 Трудового кодекса РФ.

Вопросы оплаты труда при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, осуществляемых наряду со своей основной работой, регулируются 151 статьей Трудового кодекса Российской Федерации.

Замещение отсутствующего работника при освобождении от своих основных обязанностей регулируется статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует отметить, что если условия работы при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника или его замещении и прежде регулировались на законодательном уровне, а затем получали свое толкование в других нормативных правовых актах, то трудовые отношения лиц, работающих по совместительству, законодательно урегулированы только в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту – Кодекс).

В связи с тем, что из-за созвучности понятий «совместительство», «совмещение профессий (должностей)», возникает множество вопросов при оформлении работы в этих двух разных формах отношений между работником и работодателем, целесообразно рассмотреть их более подробно.

I. Совместительство

В соответствии со статьей 98 Кодекса **работодатель** (в нашем случае образовательное учреждение в лице его руководителя), где выполняется **основная работа, по заявлению работника** имеет право разрешить ему работу **по другому трудовому договору** в этой же организации **по иной** профессии, специальности или долж-

ности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке **внутреннего совместительства**.

Работник имеет право заключить трудовой договор с **другим работодателем** для работы на условиях **внешнего совместительства**, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

Совместительством в соответствии со статьей 282 Кодекса является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора **в свободное от основной работы время**.

Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 282 Кодекса).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством, при этом в соответствии со статьей 59 Кодекса с лицами, работающими по совместительству, **может быть** (т.е. обязанности нет) заключен срочный трудовой договор.

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю 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** (ст. 283 Кодекса).

В соответствии со статьей 66 Кодекса по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью и пункт настоящего Кодекса или иного федерального закона.

На основании статьи 288 Кодекса с лицом, работающим по совместительству, **трудовой договор** помимо оснований, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами, **может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной**.

Ограничения работы по совместительству

Ограничения работы по совместительству, прежде всего, связаны с продолжительностью рабочего времени, которая по общему порядку не должна превышать четырех часов в день или 16 часов в неделю (ст. 98 и 284 Кодекса), за исключением

категорий работников, о которых пойдет речь в разделе «Особенности работы по совместительству».

Еще раз хочется обратить внимание на то, что совместительство ограничивается именно продолжительностью рабочего времени, а не размером оплаты труда или занятием части должности.

Следовательно, трудовой договор с работником должен заключаться о работе по совместительству в соответствующей должности (а не в ее части), но с указанием на конкретную продолжительность рабочего времени, в течение которой будет выполняться работа.

К существенным ограничениям, предусмотренным Кодексом при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения продолжительностью работы), относятся также:

- запрещение выполнения работы по совместительству лицам в возрасте до 18 лет, а также лицам на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, в других случаях, установленных федеральными законами (ст. 282 Кодекса);
- запрещение внутреннего совместительства в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом в части определения особенностей работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры (ст. 282 Кодекса);
- возможности выполнения другой оплачиваемой работы по совместительству у одного и того же работодателя (т.е. в порядке внутреннего совместительства) **только по иной профессии, специальности или должности** (ст. 98 Кодекса) за исключением особенностей работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры (ст. 282 и 333 Кодекса).

Например, для образовательных учреждений ограничения работы по совместительству, установленные статьей 98 Кодекса, означают, что в одной и той же школе, детском саду с работниками, не относящимися к педагогическим работникам, не может быть заключен договор о работе по совместительству по должности, совпадающей по наименованию с должностью, в которой осуществляется основная работа.

Выполнение другой регулярной оплачиваемой работы в аналогичной должности возможно только на условиях расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы, применительно к порядку, установленному статьей 151 Кодекса. Указанные условия и порядок изложены в разделе «Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника».

Имеются и другие ограничения работы по совместительству, установленные федеральными законами.

Так, Законом Российской Федерации «Об образовании» (статья 35) **руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями** (кроме науч-

но-методического руководства) **внутри или вне образовательных учреждений не разрешается. Должностные обязанности руководителей** этих же учреждений, их филиалов (отделений) **не могут исполняться по совместительству.**

Что касается руководителей других организаций, в т.ч. входящих в систему образования, то они могут выполнять работу по совместительству на другой руководящей должности, поскольку ограничения по занятию одновременно двух руководящих должностей, предусмотренные ранее частью 1 пункта 10 Положения об условиях работы по совместительству, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР, Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. N 81/604-К-3/6-84, Решением Верховного Суда РФ от 31 мая 2001 N ГКПИ 2001-862 (с изменениями от 14 августа 2001 г.) признаны недействительными.

В то же время, следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 276 Кодекса руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях, в т.ч. руководящие, **только с разрешения** уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Ограничения по выполнению другой оплачиваемой работы установлены и для муниципальных служащих, в том числе работников муниципальных органов управления образованием. Указанные работники не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или иной творческой деятельности (статья 11 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ (с изменениями от 13 апреля 1999 г., 19 апреля, 25 июля 2002 г.)). Аналогичные ограничения установлены и для государственных служащих (ст. 11 Федерального закона от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г., 27 мая 2003 г.)).

Право на осуществление педагогической, научной или иной творческой деятельности непосредственно вытекает из ч.1 ст.44 Конституции РФ, которая каждому человеку и гражданину гарантирует свободу литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, а также преподавание.

Следует, при этом, отметить, что право государственных или муниципальных служащих заниматься «преподаванием» федеральными законами заменено правом на «педагогическую деятельность», которая в соответствии с Законом "Об образовании" осуществляется:

в форме индивидуальной трудовой педагогической деятельности (ст.48);

в виде сотрудничества с образовательными учреждениями на контрактной основе в формах, предусмотренных уставами этих учреждений (ст.53).

В соответствии со ст.48 Закона "Об образовании" индивидуальная трудовая педагогическая деятельность рассматривается как предпринимательская и подлежит обязательной государственной регистрации. В свою очередь государственному или муниципальному служащему предпринимательская деятельность запрещена. Следовательно, они не имеют права на занятие индивидуальной трудовой педагогической деятельностью, подлежащей регистрации.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что право на занятие оплачиваемой педагогической деятельностью государственные и муниципальные служа-

щие могут реализовать только в виде сотрудничества с образовательными учреждениями.

Особенности работы по совместительству

Особенности работы по совместительству, в отличие от общего порядка, определены для педагогических работников непосредственно статьей 333, в соответствии с которой, несмотря на сокращенную продолжительность рабочего времени, педагогическим работникам разрешена работа по совместительству. Кроме того, совместительство педагогических работников разрешено в т.ч. по аналогичной должности.

Другие особенности работы по совместительству педагогических работников, а также медицинских и фармацевтических работников и работников культуры в соответствии со статьей 282 Кодекса и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" 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) по согласованию с Минобразованием РФ, Минздравом РФ и Минкультуры РФ (далее - постановление Минтруда России).

Особенности работы по совместительству, установленные постановлением Минтруда России, прежде всего, заключаются в следующем:

- продолжительность работы по совместительству, установленная статьями 98 и 284 Кодекса для отдельных категорий педагогических, медицинских работников и работников культуры, не может превышать 16 часов в неделю;
- для педагогических, медицинских работников и работников культуры, выполняющих другую регулярную педагогическую работу, **отдельные ее виды не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.**

Более подробно остановимся на особенностях работы по совместительству педагогических работников, установленных постановлением Минтруда России.

Установлено, что педагогические работники вправе осуществлять регулярную оплачиваемую работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, на условиях другого трудового договора в свободное от основной работы время в том же или другом образовательном учреждении.

При этом следует отметить, что **другая педагогическая работа, осуществляемая в том же образовательном учреждении не для всех педагогических работников является совместительством.**

Рассмотрим случаи, когда для педагогических работников другая регулярная педагогическая работа **в том же или другом образовательном учреждении является совместительством.**

К таким педагогическим работникам относятся:

- работники из числа профессорско-преподавательского состава учреждений

высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК);

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

Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения, воспитатели и другие педагогические работники учреждений начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений могут выполнять другую регулярную педагогическую работу **по совместительству только в других** аналогичных образовательных учреждениях, а также в учреждениях высшего профессионального образования (вузах) либо образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК).

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

Продолжительность работы по совместительству

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

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

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

В случаях, когда по выполняемой в порядке совместительства педагогической работе половина месячной нормы рабочего времени от установленной недельной ее продолжительности (либо половина от установленной за ставку нормы часов педа-

гогической (преподавательской) работы) составляет менее 16 часов в неделю, то сохраняется для применения норма, установленная статьей 284 Кодекса, т.е. педагогический работник вправе выполнять педагогическую работу продолжительностью, не превышающей 16 часов в неделю.

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

Если половина месячной нормы рабочего времени (половина от нормы часов за ставку заработной платы) в недельном ее исчислении по выполняемой в порядке совместительства педагогической работе составляет 9, 10, 12, 15 часов в неделю, то работник по-прежнему имеет право выполнять по совместительству работу продолжительностью, не превышающей 16 часов в неделю.

Примеры.

1. Педагог-психолог школы работает по совместительству в должности педагога-психолога в дошкольном образовательном учреждении. Продолжительность его работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной по должности педагога-психолога, т.е. 18 часов в неделю, исчисленной из 36-часовой недельной продолжительности.

2. Воспитатель дошкольного учреждения работает в другом дошкольном учреждении в должности музыкального руководителя. Продолжительность его рабочего времени по совместительству музыкальным руководителем **не должна превышать 16 часов** в неделю, поскольку ограничение работы музыкальным руководителем только половиной месячной нормы рабочего времени, а это всего лишь 12 часов в неделю (от недельной нормы 24 часа за ставку заработной платы), противоречило бы нормам ст. 98 и 284 Кодекса

3. Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования в другом образовательном учреждении выполняет педагогическую работу в должности мастера производственного обучения. Продолжительность его работы по совместительству не может в данном случае превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из 36-часовой рабочей недели, установленной по должности мастера производственного обучения, что составляет 18 часов в неделю, поскольку половина месячной нормы в данном случае больше 16 часов в неделю;

4. Преподаватель техникума выполняет преподавательскую работу в школе в должности учителя. Продолжительность преподавательской работы, т.е. нормируемая ее часть на условиях совместительства не может превышать 16 часов в неделю, поскольку в данном случае половина месячной нормы, исчисленная из установленной 18-часовой недельной нормы часов за ставку для учителя, составляет 9 часов, что меньше 16 часов в неделю, предусмотренных Кодексом.

5. 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, т.е. половины месячной нормы рабочего времени, установленной по преподавательской должности, исчисленной из его 36-часовой рабочей недели.

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

С таким преподавателем и в том же и в другом вузе каждым работодателем может быть заключен трудовой договор о работе на преподавательской должности (ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора) с продолжительностью работы по совместительству 18 часов в неделю, что соответствует при оплате труда половине должностного оклада, предусмотренного по занимаемой в порядке совместительства должности (в т.ч. с учетом доплат и надбавок). В данном случае продолжительность его рабочего времени по каждому трудовому договору о работе по совместительству не будет превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчислен-

ной из 36-часовой рабочей недели.

В соответствии с подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России 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) 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. Объем преподавательской работы, а, следовательно, 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 (в т.ч. с учетом возможных доплат или надбавок).

2. Артист балета работает по совместительству в должности художественного руководителя ансамбля в детском доме 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 применительно к условиям оплаты труда указанных работников в системе культуры (в т.ч. с учетом доплат и надбавок).

Подпунктом «в» пункта 1 постановления Минтруда России в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров разрешена педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя по основному месту работы и с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Следует отметить, что постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в указанных образовательных учреждениях могут выполнять педагогическую работу по совместительству, в связи с чем работодатель, по всей видимости, вправе сам определиться в оценке квалификации специалиста, которому он разрешит выполнять по совместительству педагогическую работу в основное рабочее время, сохраняя за ним заработную плату по основному месту

работы.

Не предусмотрен также и конкретный перечень образовательных учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров, что позволяет предположить возможность выполнения высококвалифицированными специалистами педагогической работы на таких условиях в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Постановлением Минтруда России не регулируется также продолжительность их работы по совместительству, а также вопрос, связанный с тем, в какой форме (устной или письменной) должно быть выражено согласие работодателя по основному месту работы на выполнение высококвалифицированными специалистами педагогической работы в основное рабочее время с сохранением заработной платы по месту основной работы.

В то же время в целях защиты прав высококвалифицированных специалистов и во избежание возможных недоразумений и последствий, целесообразно оформлять разрешение о выполнении указанной работы в письменной форме (возможно в форме дополнительного условия, содержащегося в письменной форме трудового договора по основной работе).

Оплата труда за работу по совместительству

В соответствии со статьей 285 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.

Указанные выше условия оплаты труда по совместительству свидетельствуют о том, что ограничений в размере оплаты труда не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени либо на 16 часов в неделю, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы либо на 16 часов работы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы, либо других доплат или надбавок.

Пример. При норме убираемой площади 500 м². на одну единицу должности уборщика при 40-часовой рабочей неделе работник на условиях внешнего совместительства за 16 часов работы в неделю, ежедневно убирает (с его согласия) площадь в объеме 400 м²., тогда как для 16-часовой рабочей недели ежедневная норма убираемой площади должна составлять всего 200 м².(16 ч. x 500 : 40 час.).

Расчет заработной платы за убираемую площадь может осуществляться, например, путем умножения размера оклада уборщика помещений на фактически убираемую площадь и деления результата на 500м²., т.е. на норму, за которую выплачивается полный должностной оклад.

В таком же порядке (при наличии вакансий) может производиться расчет заработной платы уборщиков помещений, занимаемых по основной работе 1 штатную должность, убирающих, например, площадь 1000м².

Если конкретное нормированное задание, за которое можно было бы рассчитать заработную плату за фактически выполненную работу установить невозможно, а работник наряду со своей основной работой (в том числе выполняемой по совместительству) в пределах установленного рабочего времени соглашается выполнять работу по аналогичной должности в большем объеме или работу по другой профессии (должности), то ему может быть установлена доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора, как это предусмотрено статьей 151 ТК РФ (смотри раздел II. «Совмещение профессий (должностей) исполнение обязанностей временно отсутствующих работников»).

Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьей 286 Кодекса лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, т.е. полной продолжительностью, установленной по занимаемой в порядке совместительства должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается.

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

В соответствии со статьей 321 Кодекса 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.

Гарантии и компенсации, предусмотренные Кодексом (за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, которые предоставляются работникам только по основному месту работы), другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 Кодекса).

При применении пункта 3 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41, которым признается утратившим силу постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 173 "Об утверждении разъяснения "Об отпусках работающим по совместительству" (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г. N 415), не означает утраты совместителями права на отпуск. Признание этого постановления утратившим силу связано с тем, что вопросы предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков лиц, работающих по совместительству, регулируются непосредственно соответствующими статьями Трудового кодекса РФ. Следовательно, в сохранении действия постановления Минтруда РФ от 1993 года не было необходимости.

Условия выполнения работ, не считающихся совместительством

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

К таким работам относятся:

- педагогическая работа (в аналогичной или в другой должности **в одном и том же** учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении (подпункт «е»);

- работа **в том же** образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам (подпункт «з»);

- работа без занятия штатной должности **в том же** учреждении по выполнению педагогическими работниками образовательных учреждений работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работников, например, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, заведование кабинетом, классное руководство, проверка письменных работ и т.п. (подпункт «ж»);

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

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

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

Применительно к подпункту “е” может выполняться педагогическая работа:

- на штатных должностях, по которым установлена конкретная продолжительность рабочего времени (например, педагог-психолог может работать в том же образовательном учреждении социальным педагогом, мастером производственного обучения, методистом (имеется в виду методист, состоящий в штате образовательного учреждения); мастер производственного обучения - на другой должности мастера производственного обучения; старший воспитатель дошкольного или другого детского учреждения - воспитателем, педагогом-психологом, социальным педагогом);

либо

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

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

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

Примеры.

1. Учитель школы выполняет преподавательскую работу в объеме 27 часов в неделю, т.е. сверх установленной 18-часовой нормы педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы.

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

3. Воспитатель дошкольного образовательного учреждения, норма часов которого за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю, выполняет педагогическую работу в этой должности в объеме 72 или 60 часов в неделю.

В соответствии с подпунктом «в» 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 т.ч. помимо работы на условиях 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 оплачивается за всю педагогическую работу на условиях тарификации (за исключением замены отсутствующих педагогических работников, продолжавшейся не более двух месяцев);

- работниками учреждений, организаций (в том числе работники органов управления образованием), работающих на должностях педагогических работников по совместительству, т.е. заключивших с образовательным учреждением на общих основаниях, предусмотренных Кодексом, трудовой договор о работе на условиях совместительства (в любом объеме, но не превышающем 16

часов в неделю, как установлено Кодексом), которые сверх объема работы по совместительству могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, в связи с чем в трудовой договор, заключенный о работе по совместительству, вносятся соответствующие дополнения.

Например, специалист органа управления образованием заключил со школой трудовой договор о работе по совместительству в должности учителя с объемом преподавательской работы 1 час в неделю (в этом случае он уже будет являться педагогическим работником). В этот трудовой договор может быть внесено дополнительное условие о выполнении педагогической работы в объеме 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая совместительством не является.

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 по ставкам заработной платы, установленным по должности учителя с учетом стажа педагогической работы и образования, либо имеющейся квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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

- дополнительная работа, которая по ее содержанию связана с образовательным процессом, но не входит в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, 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 штате учреждения работников, в чьи обязанности входит ее выполнение);

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

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

В соответствии с абзацем одиннадцатым пункта 2 постановления Минтруда России выполнение работ, указанных в подпунктах "б"- "з", которые не считаются совместительством, **допускается в основное рабочее время** с согласия работодателя. Следовательно, работодатель вправе самостоятельно определить виды работ из предусмотренных в подпунктах "б"- "з", которые без ущерба для основной работы могут выполняться в течение основного рабочего времени, а также их объем.

Следует также отметить, что несмотря на содержащуюся в указанном абзаце

норму о возможности выполнении работ, предусмотренных в подпунктах «е» и «з», в основное рабочее время, на самом деле в основное рабочее время выполнять их практически невозможно.

Так, учитель одновременно не может работать в группе продленного дня (ГПД) воспитателем, а воспитатель ГПД не может вести в свое рабочее время преподавательскую работу и т.п.

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

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

С учетом этих же условий в том же учреждении может выполняться преподавательская работа и другими педагогическими работниками, которым постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2002 г. № 191 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 постановлению Правительства РФ), т.е. старшими воспитателями, педагогами-психологами, социальными педагогами, педагогами-организаторами.

В основное рабочее время может быть разрешена преподавательская работа без занятия штатной должности руководителям образовательных учреждений, их заместителям, другим работникам (например, библиотекарям, лаборантам) в том же образовательном учреждении (подпункт «ж»). В то же время выполнение дополнительной работы по классному руководству, проверке письменных работ и другой дополнительной работы, о которой идет речь в этом же подпункте, в основное рабочее время вряд ли возможно.

Следует отметить, что постановлением Минтруда России для видов педагогической (преподавательской) работы, предусмотренной в подпунктах «е», «ж», «з», не установлено ее предельного объема, поскольку в соответствии со статьей 333 Кодекса 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 Правительством Российской Федерации.

В настоящее время верхний предел учебной нагрузки (т.е. объем преподавательской (педагогической) работы) для педагогических работников учреждений начального профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений не установлен.

Для преподавателей учреждений среднего профессионального образования верхним пределом учебной нагрузки, установленным типовым положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2001 № 160 (с изменениями от 23 декабря 2002 г., 31 марта 2003 г.), является 1440 часов преподавательской работы в год.

Выполнение педагогическими работниками работ, предусмотренных подпунктами «е», «з» и «ж» пункта 2 постановления Минтруда России, оформляется путем внесения в трудовой договор с работодателем по основной работе соответствующих дополнений о том, что, например, работник принимает на себя обязанности выполнять:

- дополнительную педагогическую работу в другой должности (указывается в какой именно) с объемом работы (указывается количество часов);
- дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, классное руководство, проверку письменных работ и т.п.);
- учебную нагрузку в объеме (указывается ее объем, в т.ч. сверх нормы часов педагогической преподавательской работы, за которую выплачивается ставка заработной платы).

Работодатель обязуется за указанные виды работ производить оплату в размере (указывается ее размер), а также определяет возможность выполнения работ в основное рабочее время либо за его пределами.

Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством

Принимая во внимание, что трудовой договор о педагогической работе, предусмотренной подпунктами «е», «ж» и «з», не заключается, возникают вопросы, связанные с предоставлением отпуска, расчетом оплаты за отпуск, сокращением объема дополнительной педагогической работы в течение учебного года либо на новый учебный год, по независящим от работника причинам, отменой доплат и т.д.

По общему правилу, отпуск работникам предоставляется продолжительностью, установленной по основной должности, а расчет оплаты за отпуск осуществляется исходя из начисленной заработной платы за расчетный период и с учетом оплаты за дополнительную педагогическую работу, а также установленных доплат.

В тех случаях, когда продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по другой выполняемой педагогической работе в том же учреждении, то, целесообразно применять прежний принцип исчисления отпускных, т.е. отдельно из заработка по основной должности и по педагогической работе, исходя из установленной продолжительности отпуска и начисленной заработной платы по основной и другой педагогической работе.

В учреждениях начального и среднего профессионального образования, когда отпуск по основной работе (например, директору) предоставляется не одновременно с окончанием учебного года, то расчет отпускных сумм за педагогическую работу по сложившейся практике целесообразно производить по окончании учебного года в связи с тем, что за период работы в каникулярное время его оплата труда производится без учета часов преподавательской работы.

Если в течение учебного года или на новый учебный год сокращается объем до-

полнительной педагогической (преподавательской работы) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, то в трудовой договор по основной работе вносятся соответствующие изменения, которые являются изменениями существенных условий трудового договора, о чем работник предупреждается не позднее чем за 2 месяца, как это установлено статьей 73 Кодекса.

II. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Вопросы оплаты труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника регулируются статьей 151 Кодекса, предусматривающей, что работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Следует отметить, что с введением Кодекса такая форма выполнения работ с меньшей численностью персонала, как расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы, также может применяться, независимо от того, что непосредственно в статье 151 Кодекса речь идет только о совмещении профессий (должностей).

Основанием к этому служит то, что и прежде непосредственно в статье 87 КЗоТ РФ, в соответствии с которой регулировались вопросы совмещения профессий (должностей), тоже не содержалось упоминания о такой форме выполнения работ, как расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, но она широко применялась, поскольку постановлением Советом Министров СССР от 04.12.81 N 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)" было установлено, что порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ (пункт 5).

Учитывая, что статья 151 Кодекса полностью воспроизводит статью 87 КЗоТ РФ, то указанное постановление в этой части продолжает действовать как не противоречащее статье 151 Кодекса.

В то же время, возникают вопросы по применению подпункта «а» пункта 15 указанного выше постановления Совета Министров СССР, в соответствии которым порядок и условия совмещения должностей не должен применяться к руководящим работникам.

В то же время, в отношении отдельных работников, отнесенных к категории руководителей, подпункт «а» пункта 15 признан недействующим.

Так, подпункт "а" пункта 15 постановления Совмина СССР от 04.12.81 N 1145 признан недействующим:

- в части слов "...главных специалистов..." (Решение Верховного Суда РФ от 20 октября 2003 г. N ГКПИ 03-1072);

- в части слов: "руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей" (Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 25 марта 2003 г. N КАС 03-90).

 Основные характерные различия условий работы по совместительству и условий выполнения работы в порядке совмещения профессий (должностей) иллюстрирует также нижеследующая таблица

Условия работы по совместительству	Условия привлечения к работе в порядке совмещения профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника
1. Выполнение работником другой регулярной работы в свободное от основной работы время (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) (ст. 98, 282 Кодекса).	1. Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) либо обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (ст. 151 Кодекса). В отличие от совмещения профессий (должностей) выполнение работником дополнительного объема работ по своей основной профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (постановление Совмина СССР от 04.12. № 1145).
2. Работа выполняется на условиях другого трудового договора , заключаемого между работником и работодателем в письменном виде (98, 282 Кодекса).	2. В трудовой договор по основной работе вносится дополнение о выполнении обязанностей по другой профессии (должности) либо о расширении зон обслуживания или увеличении объема по основной выполняемой работе.
3. Работа выполняется: <ul style="list-style-type: none"> ▪ у одного и того же работодателя – внутреннее совместительство (ст. 98 Кодекса); ▪ у другого работодателя (одного или нескольких) – внешнее совместительство (ст. 98 и 282 Кодекса). 	3. Работа выполняется у одного и того же работодателя (ст. 151 Кодекса). При этом законодательство не ограничивает возможность выполнения у одного и того же работодателя одновременно работы по совместительству и в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.
4. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (98 и 284 Кодекса), за исключением особенностей,	4. Выполнение работы осуществляется наряду с основной работой (ст. 151 Кодекса), т.е. в основное рабочее время.

<p>установленных в соответствии со ст. 282 Кодекса, для педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры.</p> <p>Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.</p>	
<p>5. Оплата осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.</p> <p>При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 Кодекса).</p> <p>Условия привлечения к работе совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.</p> <p>Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 287 Кодекса).</p>	<p>5. Оплата осуществляется в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Кодекса). Максимальных и минимальных размеров доплат не установлено.</p> <p>Порядок установления работнику размера доплат за совмещение профессий (должностей) одинаков с порядком, установления доплат за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.</p>
<p>6. Работа по совместительству имеет следующие ограничения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 Кодекса); - внутреннее совместительство может осуществляться только по иной профессии, специальности или должности (статья 98 Кодекса), т.е. не совпадающей с наименованием должности по основной работе, за исключением внутреннего совместительства педагогических работников, которым оно разрешается по аналогичной должности (ст. 333 ТК РФ), а также особенностей работы по совместительству медицинских работников и работников культуры (ст. 282 Кодекса). Особенности работы по совместительству этих категорий работников и виды другой работы, которая совместительством не является, определены постановлением Минтруда РФ от 30.06.03 № 41. - государственный и муниципальный слу- 	<p>6. На руководящих работников условия совмещения должностей и установления доплат не распространяются (пункт 15 постановления Совмина СССР от 04.12. № 1145).</p> <p>Пункт 15 указанного постановления признан недействующим для руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей, а также главных специалистов (см. раздел «Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временной отсутствующего работника»).</p>

жащий не праве заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или иной творческой деятельностью (соответственно ст. 11 ФЗ от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г., 27 мая 2003 г.) и статья 11 ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ (с изменениями от 13 апреля 1999 г., 19 апреля, 25 июля 2002 г.)).

- руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (ст. 35 Закона РФ «Об образовании»);

- должностные обязанности руководителей этих же учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (ст. 35 Закона РФ «Об образовании»). -

7. 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.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Кодекса).

При внутреннем совместительстве за одинаковое количество дней отпуска его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по основному и совмещаемому месту работы. За количество дней отпуска, превышающее общую продолжительность, его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по должности с большей продолжительностью отпуска, либо при разной продолжительности отпуска отпускные исчисляются отдельно по каждой должности.

7. При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных обязанностей по другой профессии (должности), а также в порядке расширения зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы отпуск предоставляется продолжительностью, установленной по основной работе, а оплачивается из среднего заработка, исчисленного с учетом оплаты за дополнительную работу.

8. Пособие по временной нетрудоспособности и беременности и родам не начисляется за исключением случаев, предусмотренных в разъяснении Фонда социального страхования РФ от 17.02.2004 № 02-18/07-1034 для медицинских и педагогических работников, **выполняющих работу в порядке внутреннего совместительства**.

При этом следует иметь в виду, что педагогическим работникам указанные пособия исчисляются из среднего заработка за всю педагогическую работу, осуществляемую **по основному месту работы**, включая работу на разных педагогических должностях и дополнительную работу, но такая работа совместительством не считается.

8. Исчисление пособия по временной нетрудоспособности или беременности и родам осуществляется из заработка, получаемого по основной работе с учетом оплаты за дополнительную работу.

III. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников. Временное замещение.

Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может осуществляться в порядке, предусмотренном при совмещении профессий (должностей) (статья 151 Кодекса).

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 Кодекса).

В соответствии со статьей 74 Кодекса в случае производственной необходимости работодатель для замещения отсутствующего работника имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такое замещение, когда это связано с распорядительными функциями, называется временным замещением.

Временное замещение должно быть оформлено приказом руководителя образовательного учреждения (приказом учредителя или уполномоченного им органа - в отношении временного замещения руководителя).

Если работа по замещению временно отсутствующего работника осуществляется не наряду с основной работой, а вместо нее, то замещающему работнику, в том числе заместителю руководителя выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным или персональным) и должностным окладом (ставкой) замещаемого работника (без надбавок и повышений).

Такой порядок оплаты труда следует применять в связи с тем, что Определением Кассационной Коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 11 марта 2003 г. N КАС03-25 признан не действующим со дня вынесения настоящего решения подпункт "а" (абзац 3) и абзац 4 пункта 1 разъяснения Государственного комитета СССР

по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1965 года N 30/39 (в редакции Постановления от 11.12.86 N 521/30-18) "О порядке оплаты временного замещения" в части, запрещающей выплату разницы между должностными окладами отсутствующего работника и замещающих его штатного заместителя или помощника, а также главного инженера предприятия, учреждения или организации.

Поскольку, в основном, в период временного отсутствия руководителя учреждения его обязанности учредителем возлагаются на его заместителя (одного из заместителей), ему следует производить выплату разницы в должностных окладах, предусмотренных для руководителя с тем же уровнем квалификации, что и исполняющий его обязанности заместитель, поскольку согласно ст. 21 Кодекса работник имеет право на в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Если заместитель работает в должности с оплатой в размере 0,5 должностного оклада, ему при временном замещении руководителя выплачивается разница до полного должностного оклада, предусмотренного по должности руководителя с соответствующим уровнем квалификации.

В связи со спецификой оплаты труда педагогических работников по разрядам в зависимости от педагогического стажа и образования или квалификационной категории, а руководящих работников - по разрядам в зависимости от наличия первой или высшей квалификационной категории, возникает вопрос, как оплачивается их временное замещение?

На практике этот вопрос решается следующим образом.

Учителю, временно замещающему директора образовательного учреждения, выплачивается разница (если таковая образуется) между его ставкой заработной платы и должностным окладом директора, образованным от установленного учителю разряда по ЕТС и разрядом оплаты труда по ЕТС, предусмотренным для директора, имеющего I квалификационную категорию, несмотря на то, что временно отсутствующий директор может фактически иметь высшую квалификационную категорию.

При замещении учителем временно отсутствующего директора, при решении вопроса о выплате возможной разницы в оплате в указанном порядке, одновременно решается вопрос об объеме преподавательской работы данного учителя.

Если временно отсутствующего заведующего дошкольным образовательным учреждением замещает воспитатель этого дошкольного учреждения, то он освобождается от работы воспитателем или работа воспитателем может выполняться на условиях совместительства за пределами основного рабочего времени.

С временным замещением не следует смешивать назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности. Если в первом случае идет речь о замещении временно отсутствующего работника, то во втором – об исполнении обязанностей по должности, которая никем не занята.

Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности является переводом на другую работу с его согласия. Поэтому при назначении заместителя директора учреждения исполняющим обязанности директора по вакантной должности, ему должен устанавливаться оклад, предусмотренный по должности

директора с соответствующим уровнем квалификации, т.е. квалификационной категорией, которая присвоена по должности заместителя.

**Эксперт ЦК профсоюза
работников народного образования и науки РФ
В.Н. Понкратова**