

Н. В. Коршунова

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И СОВМЕЩЕНИЕ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН ТРУДА ПЕДАГОГА

N. V. Korshunova

PART-TIME AND COMBINED JOBS AS ONE OF THE PROBLEMATIC AREAS OF TEACHER LABOUR

В статье рассматриваются вопросы работы по совместительству и совмещение должностей у педагогических работников по современному законодательству. Представлены основные проблемные вопросы, связанные с реализацией данного вида трудовой деятельности. На примере судебной практики указаны отличия совмещения от совместительства. Поставлен вопрос о целесообразности выделения совмещения педагогических работников, которые представлены в Постановлении Минтруда РФ № 41. Проанализированы основные виды из перечисленных работ и дана им правовая характеристика с указанием на решения Верховного Суда. Сделаны выводы о возможном ущемлении прав педагогических работников на достойный труд и его соответствующую оплату при формальном соблюдении закона.

Ключевые слова: педагогический работник, оформление договора, совместительство, совмещение должностей, оплата труда.

The article discusses the issues of part-time and combined work in teaching staff according to the current legislation. The main problems connected with the implementation of this type of employment are considered. On the example of judicial practice the differences of combining and combined work are stated. The author raises the question of the practicability of combined work for teaching employees which are presented in the Resolution of the Ministry of Labour of the Russian Federation No. 41. The author analyzes the main types of the abovementioned works and gives them legal description with reference to the decision of the Supreme Court of the Russian Federation. The author makes conclusions about the possible infringement of the rights of teachers for decent work and its corresponding payment within the formal observance of the law.

Keywords: teaching employee, execution of the contract, combined work, overlapping positions, remuneration of labour.

38

Преодоление кризиса
и обеспечение...



Обеспечение достойного труда педагога является одной из приоритетных задач в стране. Одна из составляющих такого труда — это обеспечение реальных возможностей учителю реализовать себя, в том числе работая по совместительству, тем более что такая работа, как и совмещение должностей, является повсеместной нормой в образовательной сфере, причем как у одного, так и у нескольких работодателей. Так, по данным социологического исследования (интернет-опроса), 76% респондентов-преподавателей вузов г. Екатеринбурга имели дополнительное место работы, а 7% собирались его искать [9, с. 112].

Вопросы совместительства и совмещения должностей рассматривали в сво-

их работах такие авторы, как Е. Ковалева [3], И. А. Костян [5], А. В. Завгородний [1], М. Р. Зарипова [2]. В своих работах они рассматривают общие вопросы, посвященные анализу данной проблемы, не акцентируя внимание на работниках образовательной сферы. Тема оформления договоров по совместительству нашла отражение в статье В. В. Комарова [4], однако проблема в целом о совмещении и совместительстве в работе педагогов еще не нашла отражения в литературе, вышеназванные авторы затрагивали лишь ее отдельные аспекты.

Согласно ст. 60.1 и 282 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) [11] совместительство в образовании — это выполнение другой или

аналогичной оплачиваемой работы как у одного, так и у нескольких работодателей. Совмещение (ст. 60.2 ТК РФ) — это выполнение работником дополнительной работы в течение основного рабочего времени, установленной продолжительности рабочего дня. В системе образования многие административные обязанности выполняются именно в рамках совмещения должностей, такие как обязанности заместителей деканов в вузах, завучей в школах и т. п.

Так как совместительство согласно ст. 282 ТК РФ представляет собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, то на данного работника следует вести два табеля учета рабочего времени: по основной работе и по совместительству. Поскольку совместительство является второй самостоятельной работой, то за нее работнику должна начисляться заработная плата вместе со всеми надбавками, районными коэффициентами (в тех регионах, где они предусмотрены), доплатами, премиями.

За совмещение должностей устанавливается доплата, размер которой, по ст. 151 ТК РФ, определяется по соглашению сторон в зависимости от выполняемой работы. Эта доплата — часть заработной платы вне зависимости от ее размера. Она выплачивается заранее обговоренной суммой и никак не отражается в табеле учета рабочего времени. Судебная практика проводит различие между совместительством и совмещением. Оно состоит в том, в свободное или основное рабочее время выполняется трудовая функция. В судебных спорах данные дела решаются именно в таком ключе. Например, подобное решение мы видим в определении Московского городского суда [8]. Согласно материалам дела, истица Н. А. Соколова обратилась в суд с иском к ГОУ «Детский сад комбинированного типа № 409» о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что 21.11.2008 г. принята на работу в данное учреждение на должность... Полагала, что имело место нарушение ее трудовых прав в виде невыплаты заработной платы за совмещение и сверхурочную работу, поскольку неоднократно замещала отсутствующих... за что получала дополнительную плату...

Из выписок из книги приказов по данному учреждению, штатного расписания, табеля учета рабочего времени в период работы в ГОУ «Детский сад комбиниро-

ванного типа № 409» следует, что Соколовой Н. А. начислялась дополнительная заработная плата за совместительство по другой вакантной должности с увеличением рабочего времени; за совмещение другой вакантной должности в свое рабочее время; за совмещение профессий; за замещение временно отсутствующего работника. Продолжительность рабочего времени установлена учредителем и составляет при пятидневной рабочей неделе 12 часов: с 07.00 до 19.00.

В соответствии с положениями Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогов, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», согласно которым для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, выполнение указанной работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя. Оплата труда в этом случае производится за каждый дополнительный час в одинарном размере, исчисленном исходя из установленного размера оплаты труда и ставки заработной платы.

Указанное выше Постановление [6] является базовым документом, позволяющим судить о совместительстве и совмещении должностей. В нем представлен исчерпывающий список как работы по совместительству, так и трудовой деятельности, таковой не являющейся. В частности, в качестве работы по совместительству педагогические работники вправе выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Далее четко ограничен объем такой работы — половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (при половине месячной нормы рабочего времени по основной работе менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю).

Пункт второй данного постановления представляет виды совмещения работы: «а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и





рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности; б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой; в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год; д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем; е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой; ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.; з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств; и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности».

Несмотря на то что указанная работа к совместительству не относится, законодатель счел необходимым уточнить данные о деятельности, указанной в подпунктах с «б» по «з»: ее выполнение в рабочее время допускается только с согласия работодателя. В отличие от работы по совместительству совмещение должностей по времени или в объемах никак законодательно не регламентируется. Особенно

большой вопрос вызывает пункт «е», где допускается дополнительная педагогическая работа по месту основной. Возникает вопрос: каков допустимый объем этой работы, продолжительность, оплата? Это оставлено на усмотрение образовательного учреждения. Особенно актуален возврат к решению этой проблемы на законодательном уровне в связи с отменой единой тарифной системы и реформированием принципа начисления заработной платы работникам образования на основании Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» [7]. Появление стимулирующей части заработной платы требует от законодателя более четкого разграничения понятий: «совмещение должностей», «дополнительная работа» и «повышение интенсивности труда». В противном случае это может привести и приводит к злоупотреблению работодателями. Учитель ведет дополнительные занятия, а получает не дополнительную заработную плату, а «стимулирующую часть». Подобные нарушения встречаются, главным образом, при замене временно отсутствующего работника. При этом формально закон не нарушен. Есть и обратная сторона этой проблемы. Большинству педагогов в школах выгодно брать по 36 и более часов в неделю и получать определенную (заранее известную) заработную плату, чем стремиться увеличить свой доход во вполне внятным «повышением эффективности труда».

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.

Перечисленные в пункте 2 Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» виды деятельности можно отнести как к дополнительной работе (педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год), так и к более интенсивному и плодотворному труду (литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности).

Возникает вопрос, зачем законодатель выделил именно данные виды совмещения, ведь в целом перечень здесь неограничен. Так учитель школы может в рамках совмещения работать завучем, преподаватель вуза быть куратором группы, и таких примеров можно привести много. Данные виды деятельности действительно можно осуществлять в основное рабочее время. Дело в том, что перечисленные в Постановлении № 41 виды работ, которые «не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора», не могут по объективным причинам выполняться в основное рабочее время, особенно это касается пункта «е». В то же время судебная практика в этом вопросе на стороне работодателя.

Не менее спорен вопрос об ограничении почасовой работы 300 часами. Этот вопрос поднимался в Верховном Суде [10]. В решении указывается: «рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению С. о признании недействующим подпункта «в» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 “Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры” (далее — Постановление), установил:

...С. Б. А. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании приведенной правовой нор-

мы недействующей, ссылаясь на то, что ограничение продолжительности работы с условием почасовой оплаты не более 300 часов в год нарушает его конституционное право на труд, а также основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ст. 2 ТК РФ.

Выслушав представителей заинтересованных лиц... Верховный Суд Российской Федерации находит заявление не подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

...Установленные дополнительные правила, учитывающие специфику труда педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, позволяют определить и ограничить указанные виды выполняемых ими работ от работы по совместительству, выполняемой регулярно на условиях трудового договора и только в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). На уровне федерального закона данный вопрос не урегулирован, какие-либо критерии определения видов работ (перечень, продолжительность и т. д.), не относящиеся к совместительству, не закреплены.

Следовательно, не имеется оснований для вывода о том, что осуществленное правовое регулирование особенностей труда указанной категории работников противоречит федеральному закону.

Ст. 284 ТК РФ, на которую безмотивно ссылается заявитель, устанавливает продолжительность рабочего времени при работе по трудовому договору на условиях совместительства и не касается продолжительности работ, выполняемых работником без заключения трудового договора.

Ссылка в заявлении на то, что оспариваемое нормативное положение приводит к нарушению прав на оплату труда практикующих юристов, несостоятельна. Как следует из названия и содержания Постановления, оно распространяется на педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, исчерпывающий перечень которых приведен в п. 1. Постановления, и регулирует особенности работы по совместительству только этих категорий работников. Неправильное применение нормативного правового акта на практике, на что указывается в заявлении, не свидетельствует о незаконности этого акта.

Законодатель, учитывая особый характер деятельности педагогических работников, ограничил продолжительность





их рабочего времени и учебную нагрузку (ст. 333 ТК РФ). Эти обстоятельства и обусловили необходимость правового регулирования продолжительности педагогической работы, осуществляемой указанными в п. 1 Постановления работниками.

Необоснованны и утверждения заявителя о нарушении его права на труд и положений ст. 2. ТК РФ, устанавливающей основные принципы регулирования трудовых отношений.

Установленные дополнительные правила не ограничивают право работников, на которых они распространяются, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, и не нарушают их право на оплату труда. Эти работники вправе по своему усмотрению выполнять указанную в подпункте «в» п. 2 Постановления работу на условиях совместительства, то есть по трудовому договору и в свободное от основной работы время, чему оспариваемая правовая норма не препятствует.

Вместе с тем прекращение действия этой правовой нормы не отвечает интересам указанных категорий работников, поскольку лишает их возможности выполнять в пределах основного рабочего времени дополнительную работу на условиях почасовой оплаты, которую они смогут выполнять только по совместительству, в свободное от основной работы время.

Поскольку оспариваемое С. Б. А. нормативное положение не противоречит федеральному закону или другому нормативному правовому акту, имеющим

большую юридическую силу, его прав и законных интересов не нарушает, в том числе и при осуществлении им педагогической деятельности, то в соответствии с ч 1. ст. 253 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в удовлетворении заявленных требований надлежит отказать».

Совместительство и совмещение должностей — распространенное явление среди педагогических работников. Современное законодательство ставит больше вопросов, чем дает ответов в указанной области, особенно это касается сферы деятельности, которая «не является совместительством», как весьма расплывчато обозначено в законе. Получается, что учитель может работать «по совместительству» еще на полставки (до 4 часов в день), с оформлением срочного трудового договора, и еще «полной» пропорционально отработанному времени оплатой труда и «педагогической работой в одном и том же учреждении... с дополнительной оплатой», причем ее размер определяется весьма произвольно. Эта проблема усугубляется еще и тем, что четко фиксированная и понятная работнику с точки зрения оплаты почасовая работа строго ограничена.

На наш взгляд, было бы разумнее ввести разрешительный характер всех вопросов, касающихся работы по совместительству, как и по совмещению должностей или расширению должностных обязанностей, но обязать образовательные организации детально регламентировать этот процесс.

References

1. Zavgorodnii A.V. Osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya truda sovmeshtitelei [Peculiarities and Problems of Regulation of Labour of Part-Time Employees]. *Trudovoe pravo*, 2011, No. 6, p. 27-30.
2. Zaripova M.R. Sovmeshchenie i sovmeshtitel'stvo: razbiraemysya s opredeleniyami [Combining Jobs and Secondary Employment: Clearing Up the Definitions]. *Oplata truda v byudzhethnom uchrezhdenii: bukhgalterskii uchët i nalogooblozhenie*, 2010, No. 9, p. 12-19.
3. Kovaleva E.O. Sovmeshchenie i sovmeshtitel'stve: praktika primeneniya [On Combining Jobs and Secondary Employment: Practice of Application]. *Trudovoe pravo*, 2012, No. 3, p. 71-80.
4. Komarova V.V. Sovmeshtitel'stvo u pedagogov: kak oformit' [Secondary Employment of Teachers: How to Perform]. *Finansovyi spravochnik byudzhethnoi organizatsii*, 2013, No. 8, p. 46-49.
5. Kostyan I.A. K voprosu o sovmeshchenii professii (dolzhnosti) [To the Question of Combining Jobs]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2010, No. 1, p. 26-34.
6. Resolution of the Ministry of Labour of the Russian Federation as of 30.06.2003 No. 41 On peculiarities of secondary employment of teachers, medical, pharmaceutical, and cultural staff. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2003, No. 15, Art. 1368. (In Russ.)
7. Resolution of the Government of the Russian Federation as of 5.08.2008 No. 583 On the introduction of new systems of remuneration of labour of employees of federal budgetary and state-financed institutions and federal state bodies, as well as civilian personnel of military units and institutions and bodies of executive power with military service appointed by the state and the remuneration of which is now

performed in accordance with the system of Unified tariff network of remuneration system of federal state institutions. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2008, No. 33, Art. 3852. (In Russ.)

8. Resolution of Moscow City Court as of 5.08.2011 No. 4g/6-4647. *Spravochnaya pravovaya sistema Garant*. (In Russ.)

9. Popova O.I. Prepodavatel' vuza: sovremennyy vzglyad na professiyu, opyt sotsiologicheskogo issledovaniya [Teachers of Higher Educational Institutions: Modern View on Profession, experience of Sociological Research]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2012, No. 6, p. 112-119.

10. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 21.12.2006 No. GKPI06-1518. URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_36928.htm.

11. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002, No. 1 (Part 1), Art. 3. (In Russ.)

КОРШУНОВА Надежда Владимировна — доктор ист. наук, доцент, заведующая кафедрой отечественной истории и права исторического факультета, Челябинский государственный педагогический университет, студент магистратуры кафедры трудового и социального права юридического факультета, Южно-Уральский государственный университет. 454080, Россия, г. Челябинск ул. Коммуны, д. 149. E-mail: korshunovanv@cspu.ru

KORSHUNOVA Nadezhda Vladimirovna — PhD History, associate professor, head of the Department of Russian History and Law of Chelyabinsk State Pedagogical University, master student of the Department of Labour and Social Law of the Faculty of Law of the South Ural State University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk, Russia. E-mail: korshunovanv@cspu.ru

For citation: **N. V. Korshunova**. Part-Time and Combined Jobs as One of the Problematic Areas of Teacher Labour

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 38–43.

