

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Институт
ТРУДОВОГО И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРАВА
Кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ _____
подпись инициалы, фамилия

« _____ » _____ 20 ____ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01. Юриспруденция

Правовое регулирование совмещения и совместительства

Научный руководитель/

Руководитель

подпись, дата

доцент, к.ю.н

должность, ученая степень

Н.Г. Плотникова

инициалы, фамилия

Выпускник

подпись, дата

А.М. Шаробаева

инициалы, фамилия

Красноярск 2017

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Правовое регулирование совместительства и совмещения» содержит 72 страницы текстового документа, 93 использованных источников.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с совместительством и совмещением как институты трудового права.

Предметом исследования являются положения, установленные в нормативно-правовых актах РФ, регулирующие совместительство и совмещение как институты трудового права.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование правового регулирования совместительства и совмещения в отечественном трудовом законодательстве, установление наиболее проблемных моментов, существующих при их применении.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать историю правового регулирования, понятие и основные черты совместительства и совмещения;
- выявить особенности правового регулирования оформления возникновения, изменения и расторжения трудовых отношений по совместительству и совмещению;
- рассмотреть особенности правового регулирования совместительства и совмещения отдельных категорий работников.

В результате проведенного исследования нами были выявлены проблемы правового регулирования совместительства и совмещения, а также сформулированы предложения по их устранению.

Ключевые слова: **СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО, СОВМЕЩЕНИЕ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ.**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1 Правовое регулирование правоотношений по совместительству и совмещению	7
1.1 История правового регулирования совместительства и совмещения.....	7
1.2 Понятие совместительства и совмещения.....	11
2 Общие положения о работе по совместительству и совмещению.....	25
2.1 Заключение трудового договора	25
2.2 Продолжительность рабочего времени и время отдыха при совместительстве и совмещении	31
2.3. Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и совмещению	36
2.4 Прекращение трудового договора.....	40
3 Особенности труда по совместительству и совмещению отдельных категорий работников.....	43
Заключение.....	55
Список использованных источников.....	62

ВВЕДЕНИЕ

Отсутствие гибких механизмов регулирования трудовых отношений, ситуация в экономике страны и на рынке труда, сложившаяся в течение нескольких последних лет, а также изменения в системе налогообложения вынуждают работодателей принимать достаточно жесткие решения по минимизации затрат на оплату труда работников. Конкуренция на рынке оказываемых услуг требует снижения себестоимости продукции¹, и все большую значимость приобретает нестандартная занятость, получившая распространение за рубежом с середины 1970-х гг. в результате перехода к более гибкой постиндустриальной экономике². Несмотря на то, что нестандартная занятость получила значительное распространение в нашей стране, законодательное определение понятия отсутствует, хотя существует значительное количество научных определений. Не вдаваясь в споры авторов, приведем позицию А.А. Никифоровой, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, полагающих, что нестандартные (гибкие) формы занятости – это формы занятости, допускающие большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной занятостью) внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений³. В качестве форм занятости выделяют такой труд, связанный с организацией самостоятельной деятельности; на рабочих местах с неполным рабочим временем и скользящим (гибким) графиком (режимом) работы; надомной занятости⁴.

Представленные точки зрения позволяют выделить преимущества и недостатки гибкой занятости:

¹ Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные занятости: необходимость и целесообразность // Российский юридический журнал. -2012. – № 5. – С. 177.

² Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. - № 1. – С. 75.

³ Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Международные отношения, 1991. – С. 39.

⁴ Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 201.

- с одной стороны, она дает возможность более гибко варьировать свое рабочее время, работать не только на территории работодателя, выбирать продолжительность трудовых отношений;

- с другой стороны, не всегда трудовые отношения закреплены документально, что дает большее преимущество работодателям и исключает возможность отстоять свои права в случае возникновения споров¹.

К гибким формам занятости ученые единодушно относят совмещение и совместительство, правовое регулирование которых нашло свое закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации²(далее – ТК РФ) и в ряде иных нормативно-правовых актах.

Несмотря на распространенность использования указанных институтов трудового права, их применение вызывает определенные сложности на практике, и не всегда обеспечивает защищенность прав работников.

Изложенное определяет актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование правового регулирования совместительства и совмещения в отечественном трудовом законодательстве, установление наиболее проблемных моментов, существующих при их применении.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать историю правового регулирования, понятие и основные черты совместительства и совмещения;

- выявить особенности правового регулирования оформления возникновения, изменения и расторжения трудовых отношений по совместительству и совмещению;

- рассмотреть особенности правового регулирования совместительства и совмещения отдельных категорий работников.

¹ Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Указ. соч. – С. 76

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с совместительством и совмещением как институтами трудового права.

Предметом исследования являются положения, установленные в нормативно-правовых актах РФ, регулирующие совместительство и совмещение как институты трудового права.

Теоретическую базу исследования составили труды российских ученых: Булыга Н., Васиной А.Н., Головиной С.Ю., Ершова В.А., Завгороднего А.В., Кеник К.И., Ковалевой Е., Костян И.А., Лукашевой Н.Н., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Падченко Л.А., Панкина М.Е., Петрова А.Я., Преснякова М.В., Рахинского Д.В., Саликовой Н.М., Серебренниковой Е.М., Чикановой Л.А., Чукловой Е.В., Шишкина В.В. и др.

Методологическую основу исследования составляет комплекс общенаучных и специальных методов познания правовой действительности.

В качестве нормативной базы исследования использованы положения нормативно – правовых актов, как действующих, так и утративших силу, в первую очередь, Конституции РФ¹ и ТК РФ.

Структура выпускной квалификационной работы определяется ее целью и задачами, состоит из введения, трех глав, состоящих из шести параграфов, заключения и списка использованных источников.

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 31. – Ст. 4398.

1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И СОВМЕЩЕНИЮ

1.1 История правового регулирования совместительства и совмещения

Совместительство и совмещение являются традиционными институтами отечественного трудового права.

Институт совместительства в Советской России стал вынужденной мерой, поскольку, несмотря на уровень безработицы, страна испытывала острый недостаток в квалифицированных кадрах: не хватало рабочих высокой квалификации, особенно остро ощущался недостаток хозяйственных руководителей, технических специалистов, экономистов, врачей, педагогов, других специалистов, которые в царской России формировались в основном из зажиточных слоев населения¹.

В период 1919-1921 года был издан ряд правовых актов, регулировавших совместительство, кодификация произошла с принятием в 1921 году Положения о совместительстве, которое предполагало, что совместительство допускается лишь при отсутствии на учете Отделов труда лиц требуемой специальности. Закреплялась ранее установленное правило о том что совместительство разрешалось не более чем в двух учреждениях (предприятиях), включая основное. Были установлены ограничения в суммарном заработке. В упомянутом Положении приводился широкий перечень работ, выполнение которых не считалось совместительством. В основном это работы, при выполнении которых исключались приписки, получение незаработанных денег, поскольку они строго учитывались, а кадров для их выполнения не было. Это – педагогическая деятельность, научно-техническая по отдельным заданиям, культурно-просветительская, литературная, артистическая, все виды сдельных работ и индивидуальных

¹ Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. – М.: Юрид. лит, 1991. - С. 6.

заданий, которые могли выполняться без специальных разрешений¹.

В 1933 году было принято постановление СНК РФ «Об упорядочении совместительства», которое касалось служащих. Ограничения для рабочих не предусматривалось. Постановление действовало 25 лет.

В 1959 году, с принятием Постановления Совета Министров СССР «Об ограничении совместительства по службе», было решено ликвидировать совместительство как форму трудовой деятельности с 01 января 1961 года. Подобная политика являлась непродуманной, поскольку недооценивала фактическую обстановку, сложившуюся с кадрами, и в июне 1960 года (после принятия Постановления Советом Министром СССР постановления «О дополнении постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 года «Об ограничении совместительства по службе») норма, запрещающая совместительство, было отменена².

В дальнейшем законодательство о совместительстве изменялось неоднократно (было принято свыше 140 постановлений Совета Министров СССР, около 60 постановлений Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС), в результате чего правовые нормы, регулирующие совместительство, стали значительно мягче³.

С середины 80-гг XX века, с развитием многоукладной экономики, ограничения при работе по совместительству при работе в кооперативах не применялись.

До введения в действие ТК РФ действовала норма п.1 Положения об условиях работы по совместительству, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 № 81/604-К-3/6-84, согласно которой совместительство рассматривалось как выполнение работником, помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы

¹ Панкин М.Е. Указ. соч. - С. 7.

² Там же. - С. 8-9.

³ Там же. - С. 10.

время¹, т.е. совместительство допускалось лишь при наличии у работника основной работы. Обеспечению соблюдения данного правила применительно к работе по совместительству на другом предприятии служили соответствующие требования к документам, предъявляемым при приеме на работу. Так, согласно п. 3 Положения работник, поступающий на работу по совместительству на другое предприятие, обязан был предъявить администрации паспорт, а при приеме на работу, требующую специальных знаний, - диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке. Кроме того, Постановлением Совмина СССР от 17.09.1990 № 939 «О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан»² была внесена редакция в Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 № 1111 «О работе по совместительству», в соответствии с которой гражданам вменялось в обязанность предоставлять справку об основном месте работы при поступлении на работу по совместительству не по месту основной работы. В случае изменения основного места работы граждане также обязаны были в месячный срок представлять администрации предприятия, учреждения, организации, в которых работают по совместительству, сведения об изменении основного места работы³.

Рассмотренные положения об условиях работы по совмещению и совместительству (кроме обязанности предоставления сведений об основном месте работы и уведомлении работодателя о работе по совместительству) нашли закрепление и в действующем ТК РФ.

Институт совмещения также характерен для отечественного трудового

¹ Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству: Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 [утр. силу] // Образование в документах. - 1997. - № 3.

² О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан : Постановление Совмина СССР от 17.09.1990 № 939 [утр. силу]. Режим доступа: http://www.ussrdoc.com/ussrdoc_communizm/usr_17230.htm

³ О работе по совместительству: Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 № 1111 [утр. силу] // Собрание Постановлений Правительства СССР. - 1988. - № 33. - Ст. 93.

законодательства, и ранее закреплялся нормами КЗоТ¹ и Постановления Совета министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»² (в редакции изменений, внесенных на основании Определения Верховного Суда РФ от 25.03.2003 № КАС03-90³ и решения Верховного Суда РФ от 20.10.2003 № ГКПИ03-1072⁴).

Согласно п. 2 указанного Постановления совмещение профессий (должностей) рассматривалось как выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы допускаются на одном и том же предприятии, в учреждении, организации с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения.

Анализ истории правового регулирования совместительства и совмещения позволяет согласиться с А.Я. Петровым в том, что эти институты рассматривались государством на всех этапах его развития как исключение из общего правила работы по одному трудовому договору и как временная мера, так как связана в основном с недостатком тех или иных специалистов. В целом правовые нормы о совместительстве и совмещении были направлены на ограничение данных видов труда и занятости⁵.

Подытоживая, можно сделать вывод о том, что совмещение и совместительство являются традиционным институтом отечественного

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971 (в ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) [утр. силу] // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007.

² О порядке и условиях совмещения профессий (должностей): Постановление Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 (в ред. от 17.08.1989, с изм. от 20.10.2003) [утр. силу] // СП СССР. – 1982. - № 2. - Ст. 7.

³ Определение Верховного Суда РФ от 25.03.2003 № КАС03-90 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁴ Решение Верховного Суда РФ от 20.10.2003 № ГКПИ03-1072 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵ Петров А.Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты // Актуальные проблемы российского права. -2015. - № 3. - С. 191.

трудового права, в Советской России они стали вынужденной мерой, поскольку, несмотря на уровень безработицы, страна испытывала острый недостаток в квалифицированных кадрах.

В советский период законодательство о совместительстве и совмещении часто изменялось, в отдельные периоды совместительство даже запрещалось, но данная мера была признана непродуманной, и совместительство вновь стало разрешаться.

Основные положения об условиях работы по совмещению и совместительству, закрепленные в КЗоТ и иных правовых актов (кроме обязанности предоставления сведений об основном месте работы и уведомлении работодателя о работе по совместительству) нашли закрепление и в действующем ТК РФ.

1.2 Понятие совместительства и совмещения

В научной литературе высказано обоснованное мнение о том, что специфика развития социально-трудовых отношений в современных рыночных условиях повышает актуальность совместительства, поскольку:

- во-первых, в условиях мировых экономических кризисов, которым сегодня в большей степени подвержена национальная экономика, работа по совместительству может стать гибким инструментом по сохранению уровня доходов граждан;

- во-вторых, как показывает практика, совместительство во многих случаях является пока еще незаменимой формой организации трудовых отношений с научными и научно-педагогическими работниками, что указывает на его служебную роль в обеспечении развития инновационного сектора российской экономики;

- в-третьих, совместительство - один из видов труда, допускающих по соглашению сторон заключение срочных трудовых договоров, потребность в применении которых испытывают современные предприниматели, особенно

представители малого бизнеса¹.

В ст. 60.1, ч. 1 ст. 282 ТК РФ предусмотрено, что совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В соответствии с данным определением Л.А. Педченко в качестве основных признаков работы по совместительству выделила следующие:

- 1) трудовой договор о работе по совместительству заключается с лицом, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с этим же или иным работодателем;
- 2) выполнение работы на условиях самостоятельного трудового договора;
- 3) выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время².

Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова уточнили указанные признаки, отнеся к таковым:

- 1) наличие основного трудового договора;
- 2) заключение дополнительного трудового договора о работе по совместительству;
- 3) выполнение оплачиваемой работы в свободное от основной работы время;
- 4) регулярный характер работы по совместительству³.

А.Н. Васина обращает внимание, что правоведы единодушны в выделении такого признака совместительства, как наличие основной работы⁴. Однозначно, ТК РФ не содержит норм, закрепляющих подобное требование.

В связи с тем, что ТК РФ не требует предоставления при приеме на работу по совместительству к другому работодателю документов,

¹ Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. - 2015. - № 4. - С.155.

² Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. - 2009. - № 7. - С. 38.

³ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Контракт: Инфра-М, 2010. - С. 122.

⁴ Васина А.Н. Там же. - С. 156.

подтверждающих наличие основной работы, как при приеме на работу, так и в процессе ее выполнения, работодатель не заинтересован в установлении факта наличия либо отсутствия у данного физического лица (работника-совместителя) основной работы. Вместе с тем, в случае применения работодателем положений ст. 288 ТК РФ о возможности прекращения трудового договора с работником - совместителем по причине приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, может возникнуть трудовой спор. В частности, бывший работник - совместитель может потребовать восстановления на работе, аргументируя это тем, что согласно представленному в ч. 1 ст. 282 ТК РФ определению совместительства, его работа у данного работодателя вовсе не относится к совместительству, ввиду отсутствия основной работы, следовательно, положения ст. 288 ТК РФ на него не распространяются¹. Учеными высказываются мнения о разрешении сложившейся проблемы.

Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова обоснованно полагают, что при заключении трудового договора о работе по совместительству работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы². Так, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282 ТК РФ, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, а также ст. 72 ТК РФ, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ³. В связи с

¹ Васина А.Н. Указ. соч. - С. 157.

² Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. - М.: Юрайт, 2007. - С. 208.

³ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Указ. соч. - С. 208.

изложенным ряд авторов полагает, что перечень документов, предусмотренных в ст. 283 ТК РФ, должен быть дополнен такими документами, как страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, копия трудовой книжки или справка с основного места работы, чтобы исключить случаи, когда трудовой договор о работе по совместительству заключают лица, не имеющие основного трудового договора¹. Подобный подход содержится также в выводах Е.А. Ершовой, которая считает, что поскольку в перечне документов, которые работодатель может требовать от каждого при приеме на работу, нет ни справки-разрешения (как это было раньше), а «просто» справки с другого места работы, что создает значительные сложности. На практике она крайне необходима, например, для выяснения режима работы, наличия каких-либо обязательств (в частности, выплаты алиментов), времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и т.п. Поэтому при заключении трудового договора, считает правовед, по совместительству с другим работодателем каждый обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также справку с места работы с нужной для работодателя информацией². В соответствии с вышеизложенным, читаем, что такую обязанность необходимо закрепить в действующем законодательстве

Ст. 60-1 ТК РФ предусматривает два вида совместительства – внутреннее и внешнее.

Внутреннее совместительство, по мнению авторов, характеризуется следующими признаками:

- работник работает у одного и того же работодателя;
- работа осуществляется по другому трудовому договору (помимо основного);
- работа осуществляется по другой профессии (должности) по сравнению с основной;

¹ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Контракт: Инфра-М, 2010. - С. 169.

² Ершова Е.А. Трудовое право России. - М.: Статут, 2007. - С. 156.

- работа осуществляется за пределами продолжительности рабочего времени по основному договору¹.

Для внешнего совместительства характерно следующие признаки:

- работа производится у другого работодателя;
- работа производится по другому трудовому договору (помимо основного);
- работа осуществляется в свободное от работы у основного работодателя время;
- работа может быть по любой профессии (должности), в том числе и такой, как основная².

Действующее законодательство предусматривает категории работников, для которых установлены запрет или ограничения на работу по совместительству:

- лица в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ);
- лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работа по совместительству связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ);
- работники, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, если характер работы по совместительству аналогичен характеру основной работы (ст. 329 ТК РФ);
- руководители охранных предприятий, а также охранники³;
- государственные⁴, муниципальные служащие¹;

¹ Кеник К.И. Совместительство. Совмещение. - М.: Издательство деловой и учебной литературы, 2003. - С. 55; Сомов А. Дополнительная работа: документирование и оплата [Электронный ресурс] // ЭЖ-Юрист. - 2015. - № 46. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Кеник К.И. Указ. соч. - С. 55.

³ О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации: Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (в ред. от 03.07.2016) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. - 1992. - № 17. - Ст. 888 (ст.12).

⁴ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2004. - № 31. - Ст. 3215 (ст. 17).

- члены Правительства РФ²;
- судьи конституционного суда³,
- адвокаты⁴, работники прокуратуры⁵ и сотрудники органов внутренних дел⁶;
- военнослужащие ⁷, лица начальствующего состава и служащие федеральной фельдъегерской связи⁸, работники кадрового состава органов внешней разведки РФ, работники Федеральной службы безопасности⁹;
- служащие Банка России, занимающие должности, перечень которых утверждается советом директоров¹⁰;
- руководители государственных и муниципальных образовательных организаций, их филиалов¹¹;
- педагогические, медицинские, фармацевтические работники и

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 30.06.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. - № 10. - Ст. 1152 (ст.14).

² О Правительстве Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. - № 51. - Ст. 5712 (ст.11).

³ О Конституционном Суде Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - № 13. - Ст. 1447 (п. 1 ст. 11).

⁴ Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ (в ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 23. - Ст. 2102 (п. 1 ст.2).

⁵ О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (в ред. от 19.12.2016) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. - № 8. - Ст. 366 (п. 5 ст. 4).

⁶ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020 (ч.4 ст. 34).

⁷ О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (в ред. от 22.11.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 22. - Ст. 2331 (п. 7 ст. 10).

⁸ О федеральной фельдъегерской связи: Федеральный закон от 17.12.1994 № 67-ФЗ (в ред. от 30.03.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - № 34. - Ст. 3547 (ч. 5 ст. 9).

⁹ О Федеральной службе безопасности: Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ (в ред. от 06.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 15. - Ст. 1269 (ч.6 ст. 16.1).

¹⁰ О Центральном банке Российской Федерации (Банке России): Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 28. - Ст. 2790 (ст.90).

¹¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7598 (ч.5 ст. 51).

работники культуры¹.

Согласно ст. 276 ТК РФ руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Как отмечается, в уставе организации может быть установлен запрет на осуществление оплачиваемой деятельности в других организациях, нарушение которого может повлечь наложение дисциплинарного взыскания. Например, руководителям унитарных предприятий запрещено заниматься другой оплачиваемой деятельностью². Совмещение директором (генеральным директором) должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества³. На руководителя организации, являющегося ее единственным участником (членом, учредителем), действие норм ст. 276 ТК РФ не распространяется⁴, т.е. получать разрешение уполномоченного органа на работу по внешнему совместительству не нужно⁵.

Спортсмены и спортивные тренеры имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ). В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Прием на работу по совместительству лиц, в отношении которых

¹ Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. - № 51 (п.1).

² О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 48. - Ст. 4746 (п. 2 ст. 21).

³ Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 1. - Ст. 1 (п. 3 ст. 69).

⁴ ч. 2 ст. 273 ТК РФ

⁵ Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. - 2012. - № 3. - С. 73.

законодательством предусмотрены запреты или ограничения на такую работу, влечет возможность привлечения к административной ответственности на основании ст. 5.27 КоАП РФ¹.

Кроме того, как предусмотрено в ч. 1, 2 ст. 84 ТК РФ, нарушение указанных запретов и ограничений также может привести к прекращению трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с нарушением правил заключения договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работника нельзя перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Аналогичную позицию занял Верховный Суд РФ²).

Совмещение профессий (должностей) в современных условиях, по обоснованному мнению А.Я. Петрова, обусловлено рядом факторов:

- рост концентрации (или соединения) различных видов труда в единый взаимосвязанный технологический процесс;
- увеличение доли машинного (автоматического) времени в работе агрегатов; оборудования, что предполагает необходимость использования сэкономленного времени;
- развитие производства идет к тому, что работу по определенной специальности можно выполнить в более короткий срок, а оставшееся время целесообразно использовать для работы по другой специальности (профессии);
- технический прогресс сопровождается повышением общеобразовательного уровня и профессионального мастерства работников, овладения ими различными профессиями (специальностями)³.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ, совмещение - это выполнение работником дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) // БВС РФ. - 2004. - № 6 (абз. 1 п.51).

³ Петров А.Я. Указ. соч. – С. 190.

течение установленной продолжительности рабочего времени за дополнительную плату.

Нормы о совмещении, закрепленные в ТК РФ, в полной мере распространяются в случае совмещения должностей государственной гражданской службы¹.

Прежде, чем перейти к рассмотрению особенностей правового регулирования совмещения, следует разграничить такие понятия, как профессия, специальность, квалификация, должность.

Профессия – совокупность приобретенных человеком специальных трудовых навыков, объединенных общим названием. Профессия определяет вид постоянной, устойчивой трудовой деятельности человека, например, гравер, слесарь, контролер, механик, врач, агент, артист, редактор

Специальность – более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Она характеризует знания и практические навыки, необходимые для выполнения определенных трудовых функций. В зависимости от сферы трудовой деятельности или от стадии производственного процесса тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает относительную самостоятельность и называется специальностью. Например, профессия – строитель, специальность – маляр, каменщик, штукатур; профессия – врач, специальность – врач – терапевт, хирург и т.д.

Квалификация – уровень подготовленности, степень соответствия человека какому-нибудь виду профессионального труда. Показателем степени квалификации является: у рабочих - квалификационный разряд; у инженерно-технических работников и служащих – специальное образование, опыт практической работы по специальности, занимаемая должность, знания.

¹ О совмещении должностей государственной гражданской службы: Письмо Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2009 № 3830-17 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Должность – штатная единица на предприятии, в учреждении, организации. Каждая должность имеет свое наименование (например, агент, товаровед, инженер, агроном, геолог, директор и т.д).

От занимаемой работником должности зависят все его права, обязанности, льготы и преимущества и многое другое¹.

В зависимости от того, по какой профессии (должности) выполняется дополнительная работа (аналогичной или иной, вакантной или замещенной), закон (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ) выделяет несколько ее разновидностей (форм):

- если поручаемая сотруднику дополнительная работа выполняется по аналогичной (по отношению к замещаемой им) вакантной должности (профессии), то в таких ситуациях имеет место первая из ее разновидностей (форм) - расширение зон обслуживания (увеличение объема работ);

- если дополнительная работа выполняется по другой (по отношению к замещаемой работником) вакантной должности (профессии), то в таких ситуациях имеет место вторая ее разновидность (форма) - совмещение должностей².

Совмещение может выражаться в:

- непосредственном совмещении профессий (должностей);

- выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в случае расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;

- выполнении наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (временное замещение) без освобождения от основной работы, замещении работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее

¹ Панкин М.Е. Указ. соч. - С.82 - 83.

² Сомов А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

место (должность)¹.

Совмещение профессий может быть классифицировано по его основанию. При такой классификации различают три формы: совмещение профессий; совмещение специальностей; совмещение должностей. Возможна и комбинированная форма совмещения, то есть совмещение рабочей профессии (специальности) с должностью специалиста (служащего)².

Действующий ТК РФ не содержит норм, регулирующих многие вопросы, имеющие отношения к совмещению. Так, положения ТК РФ не предполагают практически никаких ограничений при совмещении. Исходя из действующего законодательства, установлено лишь два запрета при совмещении:

- в ст. 276 ТК РФ предусмотрено, что руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации;

- в п. 2 ст. 66 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» закреплено, что лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа, не может быть одновременно председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества³.

Ввиду отсутствия каких – либо запретов работник вполне может совмещать работу по нескольким профессиям и должностям, в том числе, с выполнением работ за временно отсутствующего.

Кроме того, ТК РФ не предусматривает никаких ограничений по привлечению работников, осуществляющих совмещения, за исключением того, что они должны соответствовать квалификационным требованиям к замещению профессии (специальности), если подобные предусмотрены законодательством.

¹ Ершов В.А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru..>

² Петров А.Я. Указ. соч. – С. 191.

³ Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 1. - Ст. 1.

В связи с изложенным следует согласиться с А.Я. Петровым в том, что в отличие от других правовых форм организации труда, совмещение профессий, хотя и повышает интенсивность труда, вместе с тем снижает монотонность труда и утомляемость работника, способствует повышению его работоспособности. Исследуя практику совмещения профессий, мы пришли к выводу, что для обеспечения здоровых и безопасных условий труда следовало бы разработать оптимально допустимые нормы труда по совмещаемой профессии (должности)¹.

В целом особенности правового регулирования совмещения как института трудового права целесообразно показать в сравнении с совместительством. Наиболее существенными отличиями являются следующие:

- в отношении оформления трудового договора при выполнении работы на условиях внутреннего и внешнего совместительства заключение трудового договора обязательно, при совмещении профессий (должностей) заключение отдельного трудового договора не требуется и достаточно заключения дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору;

- при совмещении профессий (должностей) испытательный срок не устанавливается, при заключении трудового договора на условиях совместительства установление испытательного срока зависит от сторон в силу ст. 70 ТК РФ;

- оплата труда совместителя в соответствии с ч. 1 ст. 285 ТК РФ осуществляется в зависимости от отработанного времени или выработки, при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата к оплате по основной работе, размер которой устанавливается соглашением сторон;

- работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя

¹ Петров А.Я. Указ. соч. – С. 191.

(внешнее совместительство). Совмещение возможно только у того работодателя, у которого выполняется основная работа;

- запись о выполнении работы на условиях совместительства вносится в трудовую книжку по желанию работника (ст. 66 ТК РФ), запись о выполнении работы на условиях совмещения в трудовую книжку не вносится¹.

- в отличие от совместительства, предусматривающего выполнение работы в свободное от основной работы время, совмещение профессий (должностей) осуществляется во время исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы, т.е. в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной по основному месту работы;

- продолжительность работы по совместительству ограничена 16 часами в неделю и 4 часами в день. В то время как продолжительность выполняемой работником дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей) аналогична продолжительности работы, выполняемой им по основному месту, поскольку и основная, и дополнительная осуществляются им одновременно;

- работа на условиях совместительства предполагает выполнение трудовой функции по другой профессии, специальности или должности².

Подытоживая, отметим, следующее. В ст. 60.1, ч. 1 ст. 282 ТК РФ предусмотрено, что совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Законодатель выделяет внутреннее и внешнее совместительство.

В научной литературе выделены признаки совместительства, в том числе такой, как наличие основной работы. Необходимость закрепления этого признака в законодательстве вызывает споры у ученых.

¹ Пресняков М.В. Совместительство и совмещение: проблемы законодательного регулирования и правоприменительной практики [Электронный ресурс] // Трудовое право. – 2009. - № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Костян И.А. Совместительство: сложные вопросы. - М.: МЦФЭР, 2006. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Однако полагает, что такой признак необходимо закрепить в действующем законодательстве.

Действующее законодательство предусматривает категории работников, для которых установлены запрет или ограничения на работу по совместительству, нарушение данного запрета может повлечь привлечение к административной ответственности.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ, совмещение - это выполнение работником дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего времени за дополнительную плату.

2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И СОВМЕЩЕНИЮ

2.1 Заключение трудового договора

Оформление трудовых отношений в форме совместительства требует, как было указано выше, заключения трудового договора.

Трудовой договор, по мнению С.Ю. Головиной, заключаемый с работником при приеме на работу по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости¹.

При внутреннем совместительстве также заключается второй трудовой договор и издается соответствующий приказ², условия договора с совместителем в части прав работника ничем не отличаются от условий трудового договора, заключенного по основному месту найма³, что следует из ч. 2 ст. 64 ТК РФ, и обязательным условием при этом является указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ) – за исключением случаев, когда законодателем установлен запрет (такие случаи рассмотрены выше, в параграфе 2.1 выпускной квалификационной работы). Более того, работники вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

¹ Головина С.Ю. Трудовой договор о работе по совместительству // Справочник кадровика. – 2008. - № 11. – С. 6.

² Лукашева Н.Н. К вопросу о работе по совместительству // Актуальные проблемы развития гражданского права и процесса на современном этапе: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – С. 169.

³ Шишкин В.В. Законодательное регулирование и практика выплаты пособия по уходу за ребенком лицам, работающим на условиях совместительства // Пробелы в российском законодательстве. – 2010. - № 1. - С. 123.

Срок трудового договора с внешними совместителями устанавливается соглашением сторон. В соответствии со ст. 59 ТК РФ с лицами, поступающими на работу на условиях внешнего совместительства, может быть по согласованию сторон заключен срочный трудовой договор.

Перечень документов, предоставляемых при оформлении на работу совместителя, указан в ст. 283 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при поступлении на работу, требующую специальных знаний, либо их надлежаще заверенные копии;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы в случае поступления на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ряд документов, помимо определенных в ст. 283 ТК РФ, в обязательном порядке представляются в силу других нормативных актов:

- работник обязан представить работодателю страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, а в случае отсутствия такого документа написать заявление о его выдаче (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»¹;
- документы воинского учета (при необходимости) в целях обеспечения постановки граждан на воинский учет по месту работы (пп. «а» п. 30 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете»², п. 7 ст. 8 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»³).

¹ Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 14. - Ст. 1401.

² Об утверждении Положения о воинском учете: Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 (в ред. от 29.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. - № 49 (2 ч.). - Ст. 5220.

³ О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 13. - Ст. 1475.

В случае, если работник - совместитель будет осуществлять трудовую деятельность в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних, то он должен представить также справку, выданную органами МВД России, о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 351.1 ТК РФ).

Регистрацию по месту пребывания, ИНН и иные документы, не предусмотренные трудовым законодательством, работник предъявлять не обязан, что следует из разъяснений Минтруда¹ (ст. 65 ТК РФ, письмо Роструда от 18.12.2008 № 6967-ТЗ).

По общему правилу, трудовые отношения возникают в связи с заключением трудового договора по совместительству, условиями которого определяется время начала работы (в ряде случаев и время окончания действия трудового договора), а также существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Вместе с тем трудовой договор, в т.ч. и на условиях совместительства, не оформленный надлежащим образом, признается заключенным в соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя².

Согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 представителем работодателя в рассматриваемом случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников³. Именно в этом случае, на что обращает внимание И.А. Костян, при фактическом допущении работника к работе с ведома или

¹ Письмо Роструда от 18.12.2008 № 6967-ТЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Костян И.А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) // БВС РФ. – 2004. - № 6.

по поручению такого лица возникают трудовые отношения в соответствии со ст. 16 ТК РФ и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом¹.

В случае, если на работу принят бывший государственный или муниципальный служащий, то работодатель сообщает на предыдущее место работы о заключении трудового договора с таким работником (ст. 64.1 ТК РФ).

Свои особенности имеет изменение статуса работника-совместителя в связи с увольнением с основной работы. Отмечается, что действующее трудовое законодательство не предусматривает каких-либо правил поведения работодателя в том случае, когда он узнает, что в период работы по совместительству работником прекращены трудовые отношения с работодателем по месту основной работы. Отсутствуют также дополнительные основания прекращения трудового договора по совместительству с работником, который по тем или иным причинам не имеет больше основного места работы – иной регулярной оплачиваемой работы². Подобное увольнение, как отмечает В.В. Авдеев, не означает, что его работа по совместительству в этом случае автоматически становится для него основной работой. Это обусловлено тем, что договор о работе по совместительству имеет ряд условий, характерных исключительно для совместительства. Работа по совместительству регулируется специальными нормами. Такой вывод следует из анализа положений ч. 2 ст. 60.1, гл. 44 ТК РФ³. Роструд в подобных случаях рекомендует оформлять переход работника с совместительства на основную работу посредством расторжения с ним договора о работе по совместительству и заключения нового трудового договора по основной работе (абз. 2 ч. 1 ст. 21, абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ)⁴.

¹ Костян И.А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Авдеев В.В. Трудовой договор (отношения) с внешним совместителем с учетом оплаты больничных// Налоги (газета). - 2013. - № 43.

⁴ Письмо Роструда от 22.10.2007 № 4299-6-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Тем не менее, суды заняли прямо противоположную позицию. Так, Красноярский краевой суд разъяснил, что действующим трудовым законодательством не предусмотрена безусловная обязанность работодателя переводить (принимать) работника, работающего по совместительству, на работу на постоянной основе. Иное являлось бы нарушением права работодателя на подбор и расстановку кадров по своему усмотрению¹. Такая позиция значительно ослабляет позицию работника, который и так является более слабой стороной трудового правоотношения, и изменения в законодательстве позволили бы в определенной мере защитить его интересы.

Однако, вопрос до настоящего времени остается неурегулированным, и сложно предположить, что работодатель во всех случаях будет следовать рекомендациям, которые влекут для него дополнительные экономические затраты в связи с оформлением дополнительного постоянного работника.

Полагаем, что следует дополнить ст. 282 ТК РФ положением о том, что в случае утраты работником – совместителем основной работы работодатель обязан по письменному заявлению совместителя трудоустроить на основную работу по той трудовой функции, которую он выполнял по совместительству.

Совмещение может быть поручено работнику исключительно с его согласия, причем такое согласие должно быть получено в письменной форме. В иных случаях суды констатируют факт нарушения трудового законодательства².

Вместе с тем законодательно нерешенным остается вопрос о порядке оформления труда совместителей³. На практике указанные отношения оформляются приказом руководителя, которым поручается дополнительная работа и устанавливаются соответствующие доплаты, либо дополнением к трудовому договору.

¹ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 20.10.2014 по делу № 33-9755/2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Определение Приморского краевого суда от 20.09.2016 по делу № 33-9869/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. - 2007. - № 3.

На наш взгляд, во избежание судебных споров, следует придерживаться следующих правил:

1) оформлять письменное соглашение с работником об объеме дополнительных работ, сроке их выполнения и о соразмерном размере доплаты;

2) прекращение работы по совмещению осуществлять при обязательном уведомлении работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня до окончания;

3) выполняемую по совмещению трудовую функцию закрепить либо в должностной инструкции, либо в трудовом договоре;

4) закрепить порядок установления и отмены совмещения в локальном нормативном акте организации.

По мнению Е. Вершковой, при оформлении совмещения должностей (профессий) в документе о поручении дополнительной работы, дополнительном соглашении к трудовому договору необходимо зафиксировать следующие моменты:

- наименование должности (профессии), по которой будет происходить совмещение;

- содержание, период и объем дополнительной работы в порядке совмещения и срок, в течение которого она будет выполняться;

- указание на то, что совмещение осуществляется с согласия работника;

- размер доплаты за совмещение или порядок ее расчета¹.

Подытоживая, отметим, что трудовой договор, заключаемый с работником при приеме на работу по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

¹ Вершкова Е. Совмещение должностей: сложные моменты [Электронный ресурс] // Трудовое право. – 2015. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда законодателем установлен запрет совместительства.

Как следует из норм ТК РФ и сложившейся судебной практике, утрата работником места основной работы не влечет у него права требовать перевода на постоянное место работы, заключения бессрочного трудового договора у работодателя, предоставившего работу по совместительству.

Совмещение может быть поручено работнику исключительно с его согласия, причем такое согласие должно быть получено в письменной форме. Ввиду того, что законодателем не разрешено, как оформлять совмещение, на практике оформление происходит путем издания приказа руководителя, которым поручается дополнительная работа и устанавливаются соответствующие доплаты, либо дополнением к трудовому договору-перенести в заключение.

2.2 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при совместительстве и совмещении

Рабочее время совместителя, согласно ст. 284 ТК РФ, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Исключения из данного правила содержатся в ч. 2 ст. 284 ТК РФ, которая предусматривает случаи, когда ограничения для работы по совместительству не применяются:

Во-первых, в дни, когда работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Во-вторых, когда работник отстранен от работы и не выполняет свои трудовые обязанности в соответствии с медицинским заключением при временном переводе или отстранении от работы с сохранением места работы (должности) (ч. ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ).

В-третьих, работнику предоставлено право в связи с невыплатой заработной платы приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы он также имеет право работать по совместительству полное рабочее время¹.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ². Такая позиция представляется ученым нелогичной, поскольку, с учетом нормы ч. 2 ст. 282 ТК РФ, разрешающей заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, представляется неоправданным устанавливать предел рабочего времени на работе по совместительству только исходя из количества отработанных часов на основной работе. К тому же, как справедливо отмечает Е.М. Серебренникова, при учете рабочего времени совместителя работодатель не может отследить, свободен ли такой работник от исполнения трудовых обязанностей в этот день по основному месту работы³. Действительно, норма представляется устаревшей, и в настоящее время повсеместно встречаются случаи, когда работник работает по совместительству у нескольких работодателей, не имея основного места работы.

В трудовом законодательстве отсутствуют нормы, прямо регулирующие вопрос возможности привлечения работников – совместителей к сверхурочным работам, направлению в командировки.

В ст.ст. 166-168 ТК РФ не содержится положений, устанавливающих каких-либо ограничений возможности направления работника – совместителя в служебную командировку. В иных правовых актах также

¹ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Педченко Л.А. Совместительство, совмещение, заместительство и сверхурочная работа // Справочник кадровика. – 2003. - № 5. – С. 23.

³ Серебренникова Е.М. Указ. соч. - С. 41.

вопрос не урегулирован. Исключением являются положения, закрепленные в п. 9 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» предусматривают, что работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними¹. Очевидно, что работодатель вправе направить работника – совместителя (как при внешнем, так и при внутреннем совместительстве) в служебную командировку, но, полагаем, обязательным условием должно стать согласование направления с работодателем по основному месту работы. Такую норму следует закрепить в Постановлении Правительства РФ от 13.10.2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Относительно возможности привлечения работников – совместителей к сверхурочной работе отметим следующее. Как и в отношении направления в командировки, в ТК РФ отсутствуют нормы, прямо регулирующие сверхурочную работу совместителей. Общая норма, содержащаяся в ст. 99 ТК РФ, предусматривают, что которой сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Никаких изъятий для совместителей норма не предполагает. В ст. 345 ТК РФ регламентировано, что продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа – это работа, выполненная работником сверх установленной для него

¹ Об особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (в ред. от 29.07.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. - № 42. - Ст. 4821.

продолжительности рабочего времени. Следовательно, работодатель может предложить совместителю выполнение сверхурочной работы в соответствии с требованиями ТК РФ.

В отношении лиц, работающих по совместительству, в части реализации ими права на отдых наряду со специальными нормами применяются также и общие нормы ТК РФ, определяющие время отдыха¹.

Время отдыха согласно ст. 106 ТК РФ - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. К видам времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Наиболее актуальными являются вопросы предоставления отпусков.

В силу ст. 286 ТК РФ лицам, выполняющим работу по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник еще не проработал шести месяцев, то работодатель обязан предоставить ему отпуск за работу по совместительству авансом. Основанием для предоставления отпуска за работу по совместительству одновременно с отпуском за основную работу, в том числе авансом, может служить, к примеру, справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска, выписка из графика отпусков, выписка из приказа о предоставлении отпуска².

На практике реализация нормы, заложенной в ст. 286 ТК РФ, вызывает проблемы:

¹ Ершов В.А. Работа по совместительству: юридические аспекты. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Авдеев В.В. Указ.соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

1. В ТК РФ отсутствует норма, которая обязывала бы работника-совместителя заблаговременно уведомлять работодателя об уходе в отпуск по основному месту работы, что может повлечь за собой, во-первых, несвоевременную выплату отпускных, а, во – вторых, работодатель не всегда может найти замену уходящему в отпуск работнику – совместителю.

2. Кроме того, законодательно не урегулирован вопрос о предоставлении отпуска работнику, которых выполняет работу у нескольких работодателей и везде на условиях совместительства, не имея при этом основного места работы¹.

Полагаем, что в ТК РФ следует закрепить положение, обязывающее работника-совместителя заблаговременно уведомлять об уходе в отпуск по основному месту работы, и норму, обязывающую предоставлять отпуск всем работодателям, у которых одновременно работает совместитель, внося соответствующие изменения в ст. 286 ТК РФ. В таком случае будут защищены интересы и работников, и работодателей.

Исчисление размера средней заработной платы, сохраняемой на период отпуска совместителя, а также для определения размера компенсации за неиспользованные отпуска, производится по условиям, установленным ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922².

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по совмещаемой профессии (должности) отдельно не предоставляется. Он предоставляется только по основному месту работы. Между тем при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков, как и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, учитываются суммы доплат, выплаченных за учетный период за совмещение профессий (должностей).

¹ Шишкин В.В. Указ.соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 53. - Ст. 6618.

2.3 Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и совмещению

Работники, работающие по трудовому договору, заключенному на условиях совместительства, в соответствии с ч.1 ст.282 ТК РФ, являются субъектами трудового права. Положениями ч. 2 ст. 287 ТК РФ предусмотрено, что гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме. Изъятие из прав на предоставление гарантий и компенсаций, связанное с заключением трудового договора на условиях совместительства, предусмотрено ТК РФ только для лиц, совмещающих работу с обучением и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

В соответствии с положениями ст. 183 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника - совместителя работодатель обязан выплатить ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»¹.

Согласно ст. 13 обозначенного Федерального закона пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается по каждому месту работы - и

¹ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 1 (1 ч.). - Ст. 18.

по основному, и по совместительству, если в течение двух предшествующих календарных лет работник работал на этих же местах работы. Если же в течение указанных двух лет место работы менялось, то пособие по временной нетрудоспособности назначается только у одного из последних работодателей по выбору работника.

В случае же работы сотрудника в течение предшествующих двух календарных лет как у последних работодателей, так и на дополнительном месте работы работник вправе выбирать, получить пособие у каждого работодателя по последним местам работы либо у одного из них.

Для того чтобы получить пособие, работник - внешний совместитель обязан представить работодателю листок нетрудоспособности и справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие.

Листок нетрудоспособности выдается медицинской организацией по форме, установленной Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности»¹ и в Порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности»².

На работника, осуществляющего совмещение профессий, распространяются все гарантии как основного работника.

Применительно к оплате труда отметим следующее. Фактически совмещение профессий (должностей) позволяет выполнять двойной объем работы, при этом используются трудозатраты только одного работника. Как показывает практика, работодатель, проводя сокращение численности или штата работников, не перестает нуждаться в выполнении определенного вида трудовых функций или объема работ. Однако по многим объективным причинам он вынужден сокращать персонал. Возможность выполнения

¹ Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н // Российская газета. – 2011. – 22 июня.

² Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 02.07.2014) // Российская газета. – 2011. – 11 июля.

работником трудовых обязанностей на другой должности или увеличение объема выполняемых работ того же рода позволяет работодателю экономить на расходах на персонал. В этом случае только один работник подлежит пенсионному и социальному страхованию, зарплата начисляется также лишь одному работнику¹.

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер такой выплаты обычно ограничивается экономией по фонду заработной платы по незанятой (временно или постоянно) совмещаемой должности (данная рекомендация содержится в ранее упомянутом Постановлении Совета министров СССР от 04.12.1981 № 1145, где размеры доплаты устанавливались до 50% или 30% оклада в зависимости от характера и объема выполняемой работы, а также квалификации работника), хотя и может превышать указанные ограничения за счет экономии по прочим вакантным должностям или дополнительным возможностям работодателя по выделению средств на оплату труда.

Каких-либо минимальных размеров такой доплаты законом не установлено, что существенно снижает объем гарантий работника. Полагаем, что в ст. 151 ТК РФ следует закрепить правило, относительно доплаты за совмещение профессий (должностей), которые выплачивались бы за счет экономии фонда заработной платы, полученной от высвобождения численности работников по сравнению с нормативами численности, нормами обслуживания и другими прогрессивными нормативами трудовых затрат, но в размере не менее 50% от оклада по занимаемой должности.

Доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий

¹ Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность // Российский юридический журнал. – 2012. – 35. – С. 177.

(должностей), включаются в средний заработок во всех случаях его исчисления, то есть для оплаты отпусков, за дни временной нетрудоспособности, исчисления пенсий и в других случаях¹.

На практике достаточно частым нарушением трудового законодательства является невыплата указанной доплаты. Чаще всего это касается штатных заместителей, которые выполняют обязанности временно отсутствующего руководителя. Работодатели при этом ссылаются на тот факт, что, в соответствии с должностной инструкцией, в обязанность заместителя входит исполнение функций временно отсутствующего руководителя².

Как показывает практика, работнику – совместителю, чьи права нарушены, зачастую очень сложно доказать факт нарушения, ввиду того что положениями ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать обстоятельства на которые ссылается в обоснование своих требований и возражений³, а работодатель всегда является более сильной стороной спора, обладая соответствующими ресурсами. Так, из Апелляционного определения Санкт-Петербургского городского суда от 19.10.2016 следует, что работнику-совместителю, заявившему иски о взыскании заработной платы за работу, осуществляемой по совместительству, было отказано на основании предоставленных работодателем документов о том, что отсутствуют документы, свидетельствующие о выполнении работы по совместительству⁴. Аналогичная практика складывается в спорах, вытекающих из совмещения профессий. В подобном случае суд принял аналогичное решение по иску фельдшеров скорой помощи, которые осуществляли оказание медицинской помощи в условиях недоукомплектованности бригад необходимым количеством медицинских работников, и не смогли доказать, что

¹ Ершов В.А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Пресняков М.В. Указ.соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 46. – Ст. 4532.

⁴ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.10.2016 № 33-21671/2016 по делу № 2-4616/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

доказательств совмещения ими профессий (должностей) и необходимости, в связи с этим, оплаты за увеличение объема работ истцами не представлено¹.

Приведенные примеры показывают, что нормы трудового законодательства не в полной мере защищают интересы работников.

В качестве вывода отметим, что работникам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии, предусмотренные для основных работников: оплачиваются периоды по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, а также производятся иные доплаты, за исключением предусмотренных ч. 1 ст. 287 ТК РФ. На работника, осуществляющего совмещение профессий, распространяются все гарантии как основного работника.

Наиболее проблемным моментом является установление соразмерной доплаты за совмещение, полагаем, что в ст. 151 ТК РФ следует закрепить правило, что доплаты за совмещение профессий (должностей) выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы, полученной от высвобождения численности работников по сравнению с нормативами численности, нормами обслуживания и другими прогрессивными нормативами трудовых затрат, но в размере не менее 50% от оклада по занимаемой должности.

2.4 Прекращение трудового договора

Переход работника с совместительства на основную работу оформляется с помощью дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора по совместительству. Как разъяснил Роструд, совместительство является одним из условий трудового договора, которое включается в него в соответствии с абз. 11 ч. 2 ст. 57 и ч. 4 ст. 282 ТК РФ, и стороны вправе

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.11.2016 по делу № 33-19852/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

изменить это условие по письменному соглашению сторон в силу ст. 72 ТК РФ. Для перехода с совместительства на основную работу необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор о работе по совместительству, в частности о признании условия о совместительстве недействующим¹.

При этом Роструд пояснил, что расторжение трудового договора о работе по совместительству, а затем заключение трудового договора с другими условиями возможно только с согласия работника. Попытки работодателя принудить работника-совместителя написать заявление об увольнении по собственному желанию при отсутствии законных оснований и согласия самого работника являются незаконными².

До настоящего времени законодательно не разрешенным является вопрос внесения записи в трудовую книжку работника, который, ранее работая по совместительству, получил статус основного работника (в действующем ТК РФ и Инструкции по заполнению трудовых книжек³ вопрос не урегулирован). Однако, как обращает внимание Л.В. Мухина, соответствующая запись в обязательном порядке должна быть внесена в трудовую книжку работника, тем более что от продолжительности рабочего времени зачастую зависит предоставление каких-либо льгот, гарантий и компенсаций⁴. Практика показывает, что в подавляющем большинстве случаев работодатель вносит соответствующую запись в трудовую книжку, и каких-либо проблемных вопросов не возникает.

Согласно ст. 288 ТК РФ трудовой договор с внешними совместителями может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ

¹ Письмо Роструда от 22.10.2007 № 4299-6-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru..>

² Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 07.06.2011 №10-1662-11-ИСХ Письмо Роструда от 22.10.2007 № 4299-6-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (в ред. от 31.10.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. - № 49.

⁴ Мухина Л.В., Барыбина Е.Д. Особенности правового регулирования труда совместителей высших учебных заведений // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – Т. 2. - № 2. – С. 139.

и иными федеральными законами, так и по дополнительным основаниям. Так, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме должен предупредить указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ). Указанная позиция прослеживается в позициях судов. Верховный суд Республики Хакасия, подтверждая решения нижестоящего суда указал, что, как следует из п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ работодатель вправе самостоятельно, под свою ответственность, принимать кадровые решения в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, включая подбор персонала, его расстановку, увольнение, и подтвердил, что требования истца (уволенного по основаниям, предусмотренным ст. 288 ТК РФ, работника – совместителя), полагавшего, что он имеет преимущественное право на занятие данной должности по сравнению с работником, принимаемым на эту работу постоянно, не основаны на действующем законодательстве, поскольку судом не установлено фактов свидетельствующих о том, что в силу закона данный трудовой договор должен был быть изменен на условиях предлагаемых истцом².

Работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом, а дополнительное основание, предусмотренное ст. 288 ТК РФ, к нему не применяется. Эти

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) // БВС РФ. – 2004. - № 6.

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 02.08.2016 по делу № 33-2467/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

выводы прослеживаются в отдельных судебных решениях¹.

По соглашению сторон работник, работающий на условиях внешнего совместительства, может быть принят на основную работу в данную организацию. В этом случае трудовой договор о работе по совместительству прекращается и на новых условиях заключается другой трудовой договор².

Прекращение трудового договора оформляется в общем порядке, установленном ст. 84.1 ТК РФ. С работником необходимо произвести полный расчет, включая выплату компенсации за неиспользованный отпуск (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 127, ст. 140 ТК РФ).

В случае необходимости совмещение должностей может быть отменено как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ), оформляется отдельным приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В ином случае, если работник продолжает выполнять обязанности, вмененные по совмещению, судами удовлетворяются иски о выплате заработной платы по совмещению должностей. Такую позицию обоснованно занял Красноярский краевой суд по одному из дел³.

В качестве вывода отметим, что расторжение трудового договора о работе по совместительству, а затем заключение трудового договора с другими условиями возможно только с согласия работника. Согласно ст. 288 ТК РФ трудовой договор с внешними совместителями может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, так и по дополнительным основаниям. Работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 06.03. 2012 № 33-7266 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 21.09. 2012 по делу № 33-8804/2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>; Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 27.10.2011 по делу № 33-5708 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Авдеев В.В. Указ. соч.

³ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 01.08.2016 по делу № 33-10081/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

или иным федеральным законом, а дополнительное основание, предусмотренное ст. 288 ТК РФ, к нему не применяется. По соглашению сторон работник, работающий на условиях внешнего совместительства, может быть принят на основную работу в данную организацию. В этом случае трудовой договор о работе по совместительству прекращается и на новых условиях заключается другой трудовой договор.

3 ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И СОВМЕЩЕНИЮ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Для отдельных категорий работников установлены особенности правового регулирования. К таким работникам относятся:

- педагогические;
- медицинские;
- творческие.

Для установления проблемных моментов правового регулирования работы по совместительству и совмещению указанных категорий работников обратим внимание, что в п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» приведен перечень работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора:

- проведение медицинской экспертизы с разовой оплатой;
- осуществление высококвалифицированными специалистами консультирования в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;
- 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;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- выполняемая учителями, учителями-дефектологами, учителями-

логопедами, преподавателями-организаторами (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителями физического воспитания, мастерами производственного обучения, воспитателями и другими педагогическими работниками учреждений начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений другая регулярная педагогическая работа в том же учреждении;

- выполнение педагогическими работниками в том же учреждении без занятия штатной должности обязанностей по заведованию кабинетами, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой обучающихся, проверка письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию, классное руководство и др.;

- работа за дополнительную оплату в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Эти виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время. Полагаем, что положения Постановления ущемляют права работников, добавляя неоплачиваемую нагрузку, и выгодны исключительно работодателю, который экономит затраты на работах (чаще всего, бюджетной сферы).

Обоснованность Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 была предметом рассмотрения Верховного Суда РФ, однако он отказался удовлетворить требования заявителя о том, что оспариваемые положения нормативного правового акта противоречат нормам ТК РФ и нарушают ее

право на получение заработной платы в полном объеме¹. Полагаем, что имеет место приоритет экономических интересов над интересами работников бюджетной сферы.

Обратим внимание на основные особенности труда совместителей указанных категорий работников.

Так, оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

На специфику совместительства медицинского персонала влияют особенности их труда:

- направленность на сохранение здоровья и жизни человека;
- сильное психическое напряжение, вредные и опасные условия труда, высокий риск заражения инфекционными и иными заболеваниями;
- повышенная юридическая ответственность, ограничение некоторых прав;
- необходимость соблюдения медработниками врачебной тайны и этики².

Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для медицинских работников установлена различная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности: 36, 33, 30 и 24 часа в неделю³.

Как верно отмечают К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, с точки зрения теории трудового права ограничение законом продолжительности рабочего времени обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного

¹ Решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ04-561[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Акулина Т.И. Правовой статус медицинского работника как специального субъекта трудового права // Закон. - 2012. - № 4. - С. 163 - 164.

³ О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности: Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (в ред. от 24.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 8. - Ст. 757.

переутомления и способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни¹.

Исследователи отмечают, что трудовые договоры о совместительстве наиболее распространены в среде медицинских работников².

При этом некоторые авторы выделяют ряд факторов, которые обуславливают востребованность совместительства в среде медицинских работников:

- необходимость оказания медицинской помощи населению круглосуточно;
- длительные ежегодные оплачиваемые отпуска медицинских работников;
- обязательность прохождения не реже чем один раз в пять лет повышения квалификации³.

Вероятно, именно по причине острой нехватки кадров применительно к медицинским работникам, работающим в сельской местности, действуют иные правила⁴. Так, согласно ст. 350 ТК РФ медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации. Согласно Постановлению Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, установлена не более 8 часов в день и 39 часов в неделю⁵.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2005. - С. 256.

² Хныкин Г.В. Правовое регулирование труда медицинских работников: Практич. пособие. - М.: Юрист, 2005. - С. 20.

³ Белицкая И.Я. Особенности регулирования труда медицинских работников // Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. - М.: Контракт, 2014. - С. 222.

⁴ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵ О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа:

Таким образом, законодатель разрешает медицинским работникам выполнять двойную норму рабочего времени, хотя ч. 1 ст. 350 ТК РФ установлена предельная продолжительность работы не более 39 часов в неделю, что не может не сказываться на качестве оказываемой уставшими медиками помощи. Следует согласиться с тем, что в любом случае допущение в отношении медработников труда с превышением норм, предусмотренное Постановлением № 41, является, по сути, нарушением принципа трудового права, закрепленного в абз. 5 ч. 1 ст. 2 ТК РФ, - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени. Тем более такое допущение противоречит общей норме ст. 282 ТК РФ, не допускающей работу по совместительству там, где она связана с вредными, опасными условиями труда, если основная работа связана с этими условиями¹, и такие положения сложно признать справедливыми.

Полагаем, что в Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» необходимо внести изменения, и установить, что продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, не может быть установлена выше половины месячной нормы рабочего времени по основной работе.

Применительно к педагогическим работникам отметим наиболее важное. По общему правилу, продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины

Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 46. - Ст. 4595.

¹ Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве // Медицинское право. - 2016. - № 1. - С. 19.

месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (абз. 6 пп. «б» п. 1 Постановления № 41. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, не может превышать 16 часов работы в неделю (абз. 7 пп. «б» п. 1 того же Постановления). При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников согласно Приложению № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601¹.

Таким образом, педагогические работники, по сравнению с медицинскими, находятся в более защищенном положении.

Тем не менее, авторы говорят о негативных тенденциях использования совместительства в высших учебных заведениях. Так, А.В. Завгородний отмечает, что в условиях расширения сферы платного образования нельзя не видеть стремление высших учебных заведений достичь решения стоящей перед ними задачи - привлечения в вузы новых преподавателей, в том числе нештатных преподавателей с почасовой оплатой труда. Учебно-педагогическая работа преподавателей-почасовиков практически не отличается от той, которую выполняют штатные преподаватели вузов².

Вопрос работы по совместительству творческими работниками специальными нормами не урегулирован, и следует исходить из общих нормы, регулирующих институт совместительства, и специфики правового регулирования творческой деятельности. Следует отметить, что в соответствии со ст. 351 ТК РФ устанавливаются особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций

¹ О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (в ред. от 29.06.2016) // Российская газета. – 2015. - № 49.

² Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования почасовой оплаты труда преподавателей в вузе // Российский ежегодник трудового права. - 2007. - № 3. - С. 328.

кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Таким образом, ТК РФ не раскрывает содержание такого понятия, как «творческий работник», а перечисляет сферы применения творческого труда¹.

Специфика труда творческих работников определяется видовой и жанровой принадлежностью создаваемых ими произведений². Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 утвержден перечень 189 профессий и должностей творческих работников³.

Особенностям регулирования труда творческих работников посвящен ряд статей ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 94 ТК РФ устанавливается продолжительность ежедневной работы; ст. 96 - особенности работы в ночное время; ст. 113 - особенности привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; ст. 153 - особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни; ст. 157 - особенности применения понятия «время простоя» к творческим работникам; ст. 268 - особенности регулирования труда творческих работников в возрасте до 18 лет; ст. 351 - общие нормы об источниках регулирования труда творческих работников⁴.

Отметим, что законодатель предполагает возможность установления условий труда творческих работников, закрепленных в перечисленных нормах, отличных от условий труда работников иных профессий и должностей, в случае установления иного правового режима в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. В ст. 268 ТК РФ предусмотрена возможность направления в служебные командировки,

¹ Бугров Л.Ю., Худякова С.С., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И. Творчество и трудовое право / Под ред. Л.Ю. Бугрова. - Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 1995. - С. 3.

² Бугров Л.Ю., Худякова С.С., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И. Указ. соч. - С. 3.

³ Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. - № 19. - Ст. 2356.

⁴ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в возрасте до восемнадцати лет, что является исключением из общего правила, что оправданно ввиду характера творческой деятельности.

Особый характер труда творческих работников позволил законодателю установить возможность заключения с ними срочных трудовых договоров по соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Указанная норма, по обоснованному мнению Е.А. Ершовой, вызывает следующий вопрос: если творческому труду свойственен особый характер, требующий заключения трудового договора на определенный срок, то не ясно, почему законодатель предусмотрел возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, а не в императивном порядке, ведь по норме ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, однако не любой творческий труд требует того, чтобы его регламентировали во времени¹. На практике сложилась противоречивая ситуация:

- с одной стороны, в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 предусматривается, что факт многократности заключения срочных трудовых договоров рассматривается судами как основание для признания нескольких срочных трудовых договоров в качестве трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

- с другой стороны, из конкретных судебных решений следует, что в отношении творческих работников правило не действует².

Таким образом, творческие работники вынуждены соглашаться с

¹ Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора [Электронный ресурс]// Трудовое право. - 2007. - № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2014 по делу № 33-26200 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>; Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2014 по делу № 33-4508/14 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>; Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12. 2014 по делу № 33-40907 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

предлагаемым работодателем условием о срочности трудовых договоров, заключаемых с ними, что нередко ведет к ущемлению их прав¹.

В целом следует согласиться с И.А. Костян, что правовое регулирование труда отдельных категорий работников, включая и совместителей, заключается в сочетании единства и дифференциации (применение к ним общих правил с учетом особенностей, установленных для них законом). Следовательно, определяя право или обязанность работника, работающего по совместительству, следует руководствоваться общими нормами, регулирующими труд общей категории работников с отступлениями, запретами, гарантиями и другими отличиями, установленными гл. 44 ТК РФ и иными федеральными законами для совместителей².

Подытоживая, отметим, что в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» приведен перечень работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора с работниками, и соответственно, дополнительной оплаты. Таким образом, позиция законодателя добавляет неоплачиваемую нагрузку на работников, и выгодна исключительно работодателю, который экономит затраты на работниках (чаще всего, бюджетной сферы).

Обоснованность указанного была предметом рассмотрения Верховного Суда РФ, который, ввиду приоритета экономических интересов над интересами работников бюджетной сферы, отказался принять позицию работников.

Законодатель, несмотря на то, что с точки зрения теории трудового права ограничение законом продолжительности рабочего времени обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления,

¹ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² Костян И.А. Указ. соч. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

установил продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, дополнительно к основной нагрузке, до 39 часов в неделю.

Таким образом, законодатель разрешает медицинским работникам выполнять двойную норму рабочего времени. Следует согласиться с тем, что в любом случае допущение в отношении медработников труда с превышением норм рабочего времени является нарушением принципа трудового права, закрепленного в абз. 5 ч. 1 ст. 2 ТК РФ, - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени.

Полагаем, что в Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» необходимо внести изменения, и установить, что продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, не может быть установлена выше половины месячной нормы рабочего времени по основной работе.

Вопрос работы по совместительству и совмещению творческими работниками специальными нормами не урегулирован, и следует исходить из общих норм, регулирующих институт совместительства и совмещения, и специфики правового регулирования творческой деятельности. Считаем, что в специальном правовом регулировании необходимости нет, поскольку каких-либо проблемных вопросов не возникает.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

В ст. 60.1, ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Законодатель выделяет внутреннее и внешнее совместительство.

В научной литературе выделены признаки совместительства, в том числе такой, как наличие основной работы. Необходимость закрепления этого признака в законодательстве вызывает споры у ученых. На наш взгляд, закрепление данного признака в законодательстве оправдано, так как не предъявление справки о наличии основного места работы может привести к ситуации, когда, не имея документов, подтверждающих наличие у совместителя периода работы, включаемого в страховой стаж, невозможно определить размер пособия по временной нетрудоспособности. Полагаем, что при наличии основной работы работник сам заинтересован представить необходимые документы, что определяет несостоятельность позиции о необходимости закрепления подобной нормы в законодательстве.

Действующее законодательство предусматривает категории работников, для которых установлены запреты или ограничения на работу по совместительству, нарушение данного запрета может повлечь привлечение к административной ответственности.

Трудовой договор, заключаемый с работником при приеме на работу по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ), за

исключением случаев, когда законодателем установлен запрет совместительства.

Законодательно нерешенным остается вопрос о порядке оформления труда совместителей. На практике указанные отношения оформляются приказом руководителя, которым поручается дополнительная работа и устанавливаются соответствующие доплаты, либо дополнением к трудовому договору.

Актуальными являются вопросы предоставления отпусков. В силу ст. 286 ТК РФ лицам, выполняющим работу по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

На практике реализация нормы, заложенной в ст. 286 ТК РФ, вызывает проблемы:

1. В ТК РФ отсутствует норма, которая обязывала бы работника-совместителя заблаговременно уведомлять работодателя об уходе в отпуск по основному месту работы, что может повлечь за собой, во - первых, несвоевременную выплату отпускных, а, во - вторых, работодатель не всегда может найти замену уходящему в отпуск работнику - совместителю.

2. Законодательно не урегулирован вопрос о предоставлении отпуска работнику, которых выполняет работу у нескольких работодателей и везде на условиях совместительства, не имея при этом основного места работы.

Представляется необходимым закрепить в Трудовом кодексе РФ положение, обязывающее работника - совместителя заблаговременно уведомлять об уходе в отпуск по основному месту работы, а также норму, обязывающую всех работодателей, у которых одновременно работает совместитель, предоставлять отпуск путем внесения соответствующих изменения в ст. 286 ТК РФ. В таком случае будут защищены интересы и работников, и работодателей.

В Трудовом кодексе РФ отсутствуют нормы, прямо регулирующие возможность привлечения работников – совместителей к сверхурочным

работам, направлении в командировки. Отдельные нормы, содержащиеся в других нормативно-правовых актах, говорят о такой возможности. Работодатель вправе направить работника – совместителя (как при внешнем, так и при внутреннем совместительстве) в служебную командировку, но обязательным условием должно стать согласование направления с работодателем по основному месту работы. Такую норму следует закрепить в Постановлении Правительства РФ от 13.10.2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», внося соответствующие изменения в п. 3, изложив его следующим образом: «Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Работники, работающие на условиях совмещения, направляются в командировки при условии согласования направления с работодателем по основному месту работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой».

Свои особенности имеет изменение статуса работника-совместителя в связи с увольнением с основной работы. Отмечается, что действующее трудовое законодательство не предусматривает каких-либо правил поведения работодателя в том случае, когда последний узнает, что в период работы по совместительству работником прекращены трудовые отношения с работодателем по месту основной работы. Отсутствуют также дополнительные основания прекращения трудового договора по совместительству с работником, который по тем или иным причинам не имеет больше основного места работы – иной регулярной оплачиваемой работы. Подобное увольнение не означает, что его работа по совместительству в этом случае автоматически становится для него основной работой. Это обусловлено тем, что договор о работе по совместительству

имеет ряд условий, характерных исключительно для совместительства.

Работа по совместительству регулируется специальными нормами, что следует из положений ч. 2 ст. 60.1, гл. 44 ТК РФ. В случае перехода работника с совместительства на основную работу целесообразно расторгнуть договор о работе по совместительству и заключить с ним новый трудовой договор по основной работе.

Значительное количество споров возникает при решении вопроса о том, обязан ли работодатель (при работе по совместительству) при увольнении работника – совместителя с основной работы трудоустроить его как постоянного работника. Полагаем, что в случае вменения такой обязанности права работника будут защищены, но работодатели не склонны к подобным действиям, поскольку это влечет дополнительные расходы. Полагаем, что следует дополнить ст. 282 ТК РФ положением о том, что в случае утраты работником – совместителем основной работы работодатель обязан по письменному заявлению совместителя трудоустроить на основную работу по той трудовой функции, которую он выполнял по совместительству.

В Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» приведен перечень работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора с работниками, и соответственно, дополнительной оплаты. Таким образом, позиция законодателя добавляет неоплачиваемую нагрузку на работников, и выгодна исключительно работодателю, который экономит затраты на работах (чаще всего, бюджетной сферы).

Обоснованность такого положения была предметом рассмотрения Верховного Суда РФ, который, ввиду приоритета экономических интересов над интересами работников бюджетной сферы, отказался принять позицию работников.

Законодатель, несмотря на то, что с точки зрения теории трудового

права ограничение законом продолжительности рабочего времени обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления, установил продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, дополнительно к основной нагрузке, до 39 часов в неделю.

Таким образом, законодатель разрешает медицинским работникам выполнять двойную норму рабочего времени. Несомненно, допущение в отношении медработников труда с превышением норм рабочего времени является нарушением принципа трудового права, закрепленного в абз. 5 ч. 1 ст. 2 ТК РФ, - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени. Однако, установление таких правил, в первую очередь связано с острой нехваткой кадров и зачастую труднодоступным положением населенного пункта. В действительности, рабочее время таких работников может превышать даже 39 часов в неделю.

В таком случае, на наш взгляд, следует в Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» установить, конкретные размеры надбавок для таких случаев, например, в двойном размере за каждый час превышения установленной нормы рабочего времени.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ, совмещение - это выполнение работником дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего времени за дополнительную плату.

Совмещение может быть поручено работнику исключительно с его согласия, причем такое согласие должно быть получено в письменной форме. Ввиду того, что законодателем не разрешено, как оформлять совмещение, на

практике оформление происходит путем издания приказа руководителя, которым поручается дополнительная работа и устанавливаются соответствующие доплаты, либо дополнением к трудовому договору - перенести в заключение.

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Каких-либо минимальных размеров такой доплаты законом не установлено, что существенно снижает объем гарантий работника. Полагаем, что в ст. 151 ТК РФ следует закрепить правило, о том, что доплаты за совмещение профессий (должностей) выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы, полученной от высвобождения численности работников по сравнению с нормативами численности, нормами обслуживания и другими прогрессивными нормативами трудовых затрат. При этом размер доплаты должен составлять не менее 50% оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (выполняемой работы).

Совмещение может быть поручено работнику исключительно с его согласия, причем такое согласие должно быть получено в письменной форме.

Вопрос работы по совместительству и совмещению творческими работниками специальными нормами не урегулирован, и следует исходить из общих норм, регулирующих институт совместительства и совмещения, и специфики правового регулирования творческой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 31. – Ст. 4398. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
2. О Конституционном Суде Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - № 13. - Ст. 1447 (п. 1 ст. 11). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
3. О Правительстве Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. - № 51. - Ст. 5712 (ст.11). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 3). - Ст. 60.1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 46. – Ст. 4532. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

7. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 13. - Ст. 1475. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 31. - Ст. 3215 (ст. 17). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

9. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 48. - Ст. 4746 (п. 2 ст. 21). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

10. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 30.06.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. - № 10. - Ст. 1152 (ст.14). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

11. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (в ред. от 19.12.2016) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. - № 8. - Ст. 366 (п. 5 ст. 4). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

12. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020 (ч.4 ст. 34). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

13. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (в ред. от 22.11.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 22. - Ст. 2331 (п. 7 ст. 10). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

14. О Федеральной службе безопасности: Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ (в ред. от 06.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 15. - Ст. 1269 (ч.6 ст. 16.1). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

15. О федеральной фельдъегерской связи: Федеральный закон от 17.12.1994 № 67-ФЗ (в ред. от 30.03.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - № 34. - Ст. 3547 (ч. 5 ст. 9). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

16. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России): Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 28. - Ст. 2790 (ст.90). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

17. О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации: Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (в ред. от 03.07.2016) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. - 1992. - № 17. - Ст. 888 (ст.12). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

18. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ (в ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 23. - Ст. 2102 (п. 1 ст.2). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

19. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 1. - Ст. 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

20. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 14. - Ст. 1401. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

21. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7598 (ч.5 ст. 51). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

22. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 1 (1 ч.). - Ст. 18. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

23. О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа: Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 46. - Ст. 4595. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

24. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (в ред. от 29.06.2016) // Российская газета. – 2015. - № 49. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

25. О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности: Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (в ред. от 24.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 8. - Ст. 757. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

26. Об особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (в ред. от 29.07.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. –

2008. - № 42. - Ст. 4821. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

27. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 53. - Ст. 6618. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

28. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. - № 51 (п.1). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

29. Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. - № 19. - Ст. 2356. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

30. Об утверждении Положения о воинском учете: Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 № 719 (в ред. от 29.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. - № 49 (2 ч.). - Ст. 5220. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

31. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (в ред. от 31.10.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. - № 49. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

32. Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 02.07.2014) // Российская газета. – 2011. – 11 июля. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

33. Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам: Приказ Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91 (в ред. от 15.11.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2007. - № 15. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

34. Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н // Российская газета. – 2011. – 22 июня. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

35. О совмещении должностей государственной гражданской службы: Письмо Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2009 № 3830-17 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

36. Письмо Роструда от 18.12.2008 № 6967-ТЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

37. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 07.06.2011 №10-1662-11-ИСХ 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

38. Письмо Роструда от 22.10.2007 № 4299-6-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

39. Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971 (в ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) [утр. силу] // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

40. О порядке и условиях совмещения профессий (должностей): Постановление Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 (в ред. от 17.08.1989, с

изм. от 20.10.2003) [утр. силу] // СП СССР. – 1982. - № 2. - Ст. 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

41. О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан : Постановление Совмина СССР от 17.09.1990 № 939 [утр. силу]. Режим доступа: http://www.ussrdoc.com/ussrdoc_communizm/usr_17230.htm.

42. Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству: Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 [утр. силу] // Образование в документах. - 1997. - № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

43. О работе по совместительству: Постановление Совмина СССР от 22.09.1988 № 1111 [утр. силу] // Собрание Постановлений Правительства СССР. - 1988. - № 33. - Ст. 93. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

Судебная практика:

44. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) // БВС РФ. – 2004. - № 6. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

45. Решение Верховного Суда РФ от 20.10.2003 № ГКПИ03-1072 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

46. Решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ04-561 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

47. Определение Верховного Суда РФ от 25.03.2003 № КАС03-90 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

48. Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 02.08.2016 по делу № 33-2467/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

49. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.10.2016 № 33-21671/2016 по делу № 2-4616/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

50. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 06.03. 2012 № 33-7266 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

51. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 21.09. 2012 по делу № 33-8804/2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

52. Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 27.10.2011 по делу № 33-5708 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

53. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12. 2014 по делу № 33-40907 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

54. Определение Приморского краевого суда от 20.09.2016 по делу № 33-9869/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

55. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.11.2016 по делу № 33-19852/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

56. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2014 по делу № 33-4508/14 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

57. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 01.08.2016 по делу № 33-10081/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

58. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 20.10.2014 по делу № 33-9755/2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

59. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2014 по делу № 33-26200 [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.

Специальная литература:

60. Авдеев В.В. Трудовой договор (отношения) с внешним совместителем с учетом оплаты больничных / А.В. Авдеев // *Налоги* (газета). - 2013. - № 43.

61. Акулина Т.И. Правовой статус медицинского работника как специального субъекта трудового права / Т.И. Акулина // *Закон*. - 2012. - № 4. - С. 163 - 164.

62. Белицкая И.Я. Особенности регулирования труда медицинских работников И.Я. Белицкая // *Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособие* / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. - М.: Контракт, 2014. – 304 с.

63. Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, С.С. Худякова, Ю.В. Варламова, Н.И. Гонцов; под ред. Л.Ю. Бугрова. - Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 1995. – 120 с.

64. Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия / А.Н. Васина // *Актуальные проблемы российского права*. - 2015. - № 4.- С.154 – 160.

65. Вершкова Е. Совмещение должностей: сложные моменты [Электронный ресурс] / Е. Вершкова // *Трудовое право*. – 2015. - № 4. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

66. Головина С.Ю. Трудовой договор о работе по совместительству / С.Ю. Головина // *Справочник кадровика*. – 2008. - № 11. – С. 4 - 8.

67. Гусов К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: Проспект, 2005. – 448 с.

68. Ершов В.А. Работа по совместительству: юридические аспекты / В.А. Ершов. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

69. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора [Электронный ресурс] / Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2007. - № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

70. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора [Электронный ресурс] / Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2007. - № 3. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

71. Ершова Е.А. Трудовое право России / Е.А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 620 с.

72. Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей [Электронный ресурс] / А.В. Завгородний. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

73. Кеник К.И. Совместительство. Совмещение / К.И. Кеник. - М.: Издательство деловой и учебной литературы, 2003. – 347 с.

74. Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения / Е. Ковалева // Трудовое право. - 2012. - № 3. - С. 71 – 80.

75. Костян И.А. Совместительство: сложные вопросы [Электронный ресурс] / И.А. Костян. - М.: МЦФЭР, 2006. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

76. Лукашева Н.Н. К вопросу о работе по совместительству / Н.Н. Лукашева // Актуальные проблемы развития гражданского права и процесса на современном этапе: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – С. 166 – 171.

77. Мухина Л.В. Особенности правового регулирования труда совместителей высших учебных заведений / Л.В. Мухина, Е.Д. Барыбина //

Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – Т. 2. - № 2. – С. 138-139.

78. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. - М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.

79. Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдиново, Л.А. Чиканова. - М.: Юрайт, 2007. - 287 с.

80. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова [Электронный ресурс]. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

81. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение / М.Е. Панкин. – М.: Юрид. лит, 1991. – 188 с.

82. Педченко Л.А. Совместительство, совмещение, заместительство и сверхурочная работа / Л.А. Педченко // Справочник кадровика. – 2003. - № 5. – С. 21-25.

83. Петров А.Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты / А.Я. Петров // Актуальные проблемы российского права. -2015. - № 3. - С. 190-194.

84. Потуданская В.Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова // Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. - № 1. – С. 75-79.

85. Пресняков М.В. Совместительство и совмещение: проблемы законодательного регулирования и правоприменительной практики [Электронный ресурс] / М.В. Пресняков // Трудовое право. – 2009. - № 2. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

86. Роцин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. Пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

87. Саликова Н.М. Гибкие и нетипичные занятости: необходимость и целесообразность / Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. -2012. – № 5. – С. 176-182.

а. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения / Е.М. Серебренникова // Юрист. - 2009. - № 7. - С. 38-42.

88. Сомов А. Дополнительная работа: документирование и оплата [Электронный ресурс] / А. Сомов // ЭЖ-Юрист. - 2015. - № 46. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

89. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Контракт: Инфра-М, 2010. – 648 с.

90. Филиппова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве / И.А. Филиппова // Медицинское право. - 2016. - № 1. - С. 18 - 22.

91. Хныкин Г.В. Правовое регулирование труда медицинских работников: Практич. Пособие / Г.В. Хныкин. - М.: Юрист, 2005. – с.159

92. Шишкин В.В. Трудовое право России: совместительство. Дифференциация или дискриминация?: Монография / В.В. Шишкин.- М.: РИОР: Инфра-М., 2012. – 107 с.

93. Шишкин В.В. Законодательное регулирование и практика выплаты пособия по уходу за ребенком лицам, работающим на условиях совместительства / В.В. Шишкин // Пробелы в российском законодательстве. – 2010. - № 1. - С. 120-128.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт
Институт
Трудового и экологического права
Кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой



С. И. Козлова

подпись инициалы, фамилия

« 20 » 06 20 17 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01 Юриспруденция

Правовое регулирование совмещения и совместительства

Научный руководитель

Руководитель

С.И. Козлова 19.06.17
подпись, дата

доцент, к.ю.н

должность, ученая степень

Н.Г. Плотникова

инициалы, фамилия

Выпускник

А.М. Шаробаева 19.06.17
подпись, дата

А.М. Шаробаева
инициалы, фамилия

Красноярск 2017