**Совмещение и другие виды дополнительной работы**

В соответствии с частью первой ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

В части второй этой статьи перечислены виды дополнительной работы:

- совмещение профессий (должностей) - выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности);

- расширение зон обслуживания, увеличение объема работ - выполнение дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), если обычно такую работу выполняет другой работник.

На практике все три вида дополнительной работы для простоты называют одним общим термином "совмещение". Грубой ошибкой это не является, поскольку правовое регулирование всех видов дополнительной работы одинаковое. Однако в кадровых документах следует использовать ту формулировку из ст. 60.2 ТК РФ, которая отвечает существу порученной дополнительной работы.

Выполнение закрепленного за другим сотрудником объема работы в любом случае является исполнением обязанностей временно отсутствующего работника. Если же штатная единица является вакантной, то вид дополнительной работы выбирается в зависимости от того, совпадает ли она по характеру с основной работой.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  | **Расширение зон обслуживания:**Егерю поручается охрана еще одного охотничьего хозяйства, не указанного в трудовом договоре.**Совмещение должностей:**Работнику, принятому на должность бухгалтера, поручается в основное рабочее время еще и работа по должности кассира. |  |
|  |

Дополнительная работа, о которой идет речь в ст. 60.2 ТК РФ, имеет три существенных признака, отличающих ее от других ситуаций.

Во-первых, дополнительная работа всегда выполняется наряду с основной. Если же для производства каких-либо работ, в том числе для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, сотрудник освобождается от работы, обусловленной трудовым договором, то имеет место перевод на другую работу, который осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 72.1 и ст. 72.2 ТК РФ.

Во-вторых, дополнительной является только такая работа, которая не предусмотрена трудовым договором с конкретным работником. Если работник выполняет какие-либо обязанности, хоть и не предусмотренные квалификационными справочниками и не характерные для его должности или профессии, но указанные в его трудовом договоре или в должностной инструкции, описывающей трудовую функцию в соответствии с таким договором, это является основной работой (ст. 56 ТК РФ), а не дополнительной и права на доплату не дает (определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.05.2011 N 6403).

И в-третьих, дополнительная работа выполняется в течение установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени. Этим совмещение и другие виды дополнительной работы отличаются от совместительства, которое выполняется во время, свободное от работы по другим трудовым договорам (ст. 282 ТК РФ).

**Совместительство**

Совместительством признается выполнение работы по отдельному трудовому договору в свободное от основной работы время (часть первая ст. 282 ТК РФ). При этом основное место работы у работника может быть только одно. Заключение работником ещё одного трудового договора в любом случае будет рассматриваться как совместительство.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство) (часть первая ст. 60.1, часть третья ст. 282 ТК РФ).

Раньше статьей 98 ТК РФ внутреннее совместительство допускалось только по иной профессии, специальности или должности. В 2006 году эта норма утратила силу. Соответственно, в настоящее время при внутреннем совместительстве, как и при внешнем, трудовая функция, указанная в трудовом договоре о работе по совместительству, может совпадать с основной трудовой функцией (см. также письма Роструда от 21.04.2011 N 1048-6-1 и от 18.06.2012 N 873-6-1). Работа в порядке внутреннего совместительства по должности (профессии, специальности), совпадающей с основной, возможна, если штатным расписанием по ней предусмотрено более одной штатной единицы.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (часть вторая ст. 282 ТК РФ). До настоящего времени такой федеральный закон не принят. Заключать несколько трудовых договоров о работе по совместительству с одним и тем же работодателем трудовое законодательство также не запрещает.

Работодатель по основному месту работы не вправе запрещать сотруднику работать по совместительству, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. При отсутствии ограничений на совместительство в законе такой запрет, зафиксированный в качестве условия трудового договора по основному месту работы, можно рассматривать как ущемление трудовых прав работника. Он является незаконным и на основании ст. 9 ТК РФ не подлежит применению.

Отметим, что в п. 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 (далее - Постановление) перечислены виды работ, которые для педагогических, медицинских и фармацевтических работников, а также работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) отдельного трудового договора. Однако в решении Верховного Суда РФ от 21.12.2006 N ГКПИ06-1518 даны разъяснения о том, что установленные этой нормой дополнительные правила не ограничивают право работников, на которых они распространяются, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию и не нарушают их право на оплату труда. Эти работники вправе по своему усмотрению выполнять указанную в п. 2 Постановления работу на условиях совместительства, то есть по трудовому договору и в свободное от основной работы время, чему данная правовая норма не препятствует.

Поскольку работа по совместительству является работой на основании трудового договора, работникам-совместителям предоставляются в полном объеме все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть вторая ст. 287 ТК РФ). Исключение предусмотрено частью первой ст. 287 ТК РФ, в соответствии с которой совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, положенные лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.