

Нагрузка внешних совместителей в лечебном учреждении



Н. Странцова

эксперт службы правового консалтинга ГАРАНТ

Могут ли работники, работающие в порядке внешнего совместительства (с фактическим числом отработанного времени по основному месту работы, равном нулю), работать за пределами месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (36 часов), в порядке внешнего совместительства?

На период реализации мер по профилактике и снижению рисков распространения новой коронавирусной инфекции штамма COVID-19 на территории Томской области принято распоряжение Департамента здравоохранения Томской области от 30.04.2020 № 393 об отдельных ограничительных мероприятиях, в котором установлено ограничение на работу по внутреннему совместительству в учреждениях, осуществляющих лечение пациентов с установленным диагнозом COVID-19. В связи с этим возник острый дефицит трудовых ресурсов, а именно врачей для работы в инфекционном отделении учреждения. Но некоторые работники заключили трудовой договор для работы на условиях внешнего совместительства (при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы и соблюдения режима самоизоляции после прекращения трудовых отношений в учреждении). На основании приложения № 1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 и с учетом положений постановления Минтруда от 30.06.2003 № 41 внешним совместителям (по соглашению с работодателем) установлена продолжительность работы, не превышающая месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (36 часов в инфекционном отделении).

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

В рассматриваемой ситуации с внешними совместителями могут быть заключены один или несколько трудовых договоров по совместительству при условии соблюдения предусмотренных законодательством ограничений - продолжительность работы не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели для медицинских работников инфекционного отделения (18 часов).

Выполнение у того же работодателя работы, не предусмотренной трудовым договором, может осуществляться путем поручения работникам выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Обоснование вывода:

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности совместительства медицинских работников определены главой 44 ТК РФ и постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее - Постановление N 41).

Прежде всего напомним, что для работников, основная работа которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещена работа по совместительству в таких же условиях (часть пятая ст. 282 ТК РФ). Другой особенностью регулирования труда совместителей является ограничение продолжительности их рабочего времени, которая по общему правилу, установленному в части первой ст. 284 ТК РФ, не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом в течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ). Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные ст. 284 ТК РФ, не применяются только в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой ст. 73 ТК РФ.

Вместе с тем согласно пп. «б» п. 1 Постановления N 41 продолжительность работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. То есть в таких случаях ограничение по продолжительности рабочего времени работника, установленное ст. 284 ТК РФ, не действует.

Однако критерии для установления факта недостатка врачей и среднего медицинского персонала законодательством не предусмотрены. По мнению Роструда, под понятием «недостаток врачей и среднего медицинского персонала» подразумевается наличие вакантных мест, предусмотренных штатным расписанием работодателя (ответ с портала Онлайнинспекция). В то же время, учитывая, что

в силу упомянутого пп. «б» п.1 Постановления № 41 продолжительность работы по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов РФ, устанавливается в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов РФ, такие критерии, на наш взгляд, могут быть установлены органами государственной власти субъектов РФ (смотрите консультацию Роструда). Но в любом случае сама возможность устанавливать врачам и среднему медицинскому персоналу, работающим в таких учреждениях, продолжительность работы по совместительству, равную месячной норме рабочего времени, в связи с недостатком медицинского персонала, по нашему мнению, должна быть предусмотрена соответствующим нормативным актом.

Постановлением Администрации Томской области от 02.08.2005 № 90а «Об установлении продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала областных государственных учреждений здравоохранения» (далее - Постановление N 90а) установлено, что размер продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала по конкретным должностям в областных государственных учреждениях здравоохранения определяется руководителями областных государственных учреждений здравоохранения в соответствии с действующим законодательством.

Как видим, Постановление № 90а не только не предусматривает критерии для установления факта недостатка врачей, но и не устанавливает продолжительность работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Томской области, равную месячной норме рабочего времени, в связи с недостатком медицинского персонала. Следовательно, в силу прямого указания данного нормативного акта, в описанной ситуации, полагаем необходимо руководствоваться положениями законодательства, т.е. ТК РФ, Постановлением N 41 (смотрите также ответ Роструда с портала Онлайнинспекция. РФ). Кроме этого, Минздрав РФ в письме от 17.05.2020 № 16-З/И/1-3061 обращает внимание, что согласно пп. «б» п.1 Постановления № 41 продолжительность работы по совместительству для медицинских работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, а в случае недостатка врачей и среднего медицинского персонала и месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации при соблюдении требований ст. 284 ТК РФ, п. 1 Постановления № 41, Постановления N 90а продолжительность работы внешних совместителей не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продол-

жительности рабочей недели, то есть должна составлять не более 18 часов в неделю (36 часов/2). При этом обстоятельстве, что по основному месту работы у внешних совместителей отсутствует фактически отработанное ими время (т.е. фактически отработанные часы равны нулю), определяющей роли при решении рассматриваемого вопроса не играет, поскольку трудовые отношения, возникающие по основному месту работы, независимы от трудовых отношений по совместительству.

В то же время если у работодателя имеется потребность в работе сотрудников-совместителей более чем на половину месячной нормы, он вправе заключить с ними дополнительно еще один или несколько трудовых договоров по внешнему совместительству (часть первая ст. 60.1, ст. 282 ТК РФ). Как указывают суды, предусмотренная Трудовым кодексом РФ возможность заключения с работником нескольких трудовых договоров на работу по совместительству свидетельствует о его праве самостоятельно распоряжаться своим временем, определять продолжительность как рабочего времени в зависимости от количества и условий заключенных трудовых договоров, так и времени на отдых (смотрите, например, постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 08.04.2014 № Ф08-1524/14 по делу № А20-2704/2013, ФАС Западно-Сибирского округа от 18.10.2012 N Ф04-4138/12 по делу № А45-10896/2012, Девятого арбитражного апелляционного суда от 07.04.2014 № 09АП-7332/14 и др.).

При этом ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой ст. 284 ТК РФ, п. 1 Постановления № 41, действуют в отношении каждого договора в отдельности (Энциклопедия решений. Общая продолжительность работы по нескольким договорам о совместительстве; ответ Роструда с портала онлайнинспекция.РФ).

Кроме этого, при необходимости работодатель может в силу ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника поручить ему 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 (ст. 151 ТК РФ). Основным отличием выполнения работы по совместительству от дополнительной работы, предусмотренной ст. 60.2 ТК РФ, является то, что работа по совместительству должна осуществляться в свободное от основной работы время.

Таким образом, на наш взгляд, работодателю следует уменьшить норму рабочего времени внешних совместителей до 18 часов, то есть до половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели 36 часов. Работа же за пределами установленной продолжительности рабочего времени может осуществляться сверхурочно, в выходной или нерабочий праздничный день, а также на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97, 99, 113 ТК РФ).