



В. Комарова,

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Учреждение здравоохранения находится в ведении Ханты-Мансийского автономного округа. Например, работник (медицинская сестра палатная) работает в терапевтическом отделении. Работа осуществляется в две смены по 12 ч, первая смена с 8:00 ч до 20:00, вторая смена с 20:00 до 8:00 с предоставлением выходных дней по скользящему графику. С работником заключен трудовой договор (по основному месту работы на 1 ставку) по должности медсестры палатной и второй договор (по внутреннему совместительству на 0,75 ставки) по должности медицинской сестры палатной с оплатой труда пропорционально отработанному времени. В течение месяца, когда суммируются часы на конец месяца, количество рабочих часов превышает норму.

Как оформлять данные часы? Как регулируются особенности работы по совместительству медицинских работников? Необходимо ли принимать медицинского работника по третьему трудовому договору по внутреннему совместительству? Является ли это правомерным?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу.

По трудовому договору о работе по совместительству медицинская сестра палатная не может работать больше чем на 0,5 ставки. 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 внутреннему совместительству.

Работа за пределами нормы рабочего времени является сверхурочной работой. К такой работе работники могут привлекаться в порядке, установленном ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Обоснование вывода

В соответствии с частью первой ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее 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 № 41).

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 4 ч в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Отметим, что применение в отношении совместителя суммированного учета рабочего времени позволяет установить ему любую продолжительность рабочего дня. Однако продолжительность рабочего времени совместителя в целом за выбранный учетный период (в данном случае – 1 мес) не должна превысить половины нормы рабочего времени, установленной за такой же период 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.

Подпунктом «б» п. 1 постановления № 41 установлено, что продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение 1 мес устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом 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 (письмо Министерства здравоохранения РФ от 17.05.2020 № 16-З/И/1-3061).

Однако критерии для установления факта недостатка врачей и среднего медицинского персонала законодательством не предусмотрены. Учитывая, что в силу подп. «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 (см. консультацию Роструда). Но в любом случае сама возможность устанавливать врачам, работающим в таких учреждениях, а также среднему медицинскому персоналу продолжитель-

ность работы по совместительству, равную месячной норме рабочего времени, в связи с недостатком медицинского персонала, по нашему мнению, должна быть предусмотрена соответствующим нормативным актом.

К сожалению, нам не удалось обнаружить нормативно-правовой акт, разрешающий устанавливать продолжительность работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Ханты-Мансийского автономного округа, равную месячной норме рабочего времени, в связи с недостатком медицинского персонала. Поэтому полагаем, что в приведенной ситуации продолжительность работы внутренних совместителей не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, в том числе для медицинской сестры палатной. Иными словами, работники не могут работать на условиях совместительства по каждому трудовому договору более чем на 0,5 ставки.

Вместе с тем 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 внутреннему совместительству (часть первая ст. 60.1, ст. 282 ТК РФ).

Как указывают суды, предусмотренная ТК РФ возможность заключения 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 [постановления Федеральной антимонопольной службы (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 N А45-10896/2012, Девятого арбитражного апелляционного суда (ААС) 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 (подробнее см.е в материалах: Энциклопедия решений. Общая продолжительность работы по нескольким договорам о совместительстве; ответ Роструда с портала «Онлайнинспекция.РФ»).

Таким образом, с внутренними совместителями может быть заключено несколько трудовых договоров по совместительству, если отсутствуют вредные и (или) опасные условия труда по основной работе при соблюдении предусмотренных законодательством ограничений – продолжительность работы не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели для медицинской сестры палатной.

В соответствии со ст. 107 ТК РФ работник имеет право на ежедневный (междусменный) отдых. Однако продолжительность такого отдыха для всех категорий работников действующим законодательством не установлена. Минимальная продолжительность отдыха между рабочими днями (сменами) установлена только в отношении отдельных категорий работников (например, водителей, диспетчеров гражданской авиации и т.п.). Таким образом, по общему правилу работодателю важно соблюсти требование закона о минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха 42 ч (ст. 110 ТК РФ), а также общую еженедельную (при суммированном учете рабочего времени – соответствующую учетному периоду) норму рабочего времени (ст. 91, 104 ТК РФ). При определении режима труда и отдыха по основному месту не должна учитываться занятость работника по другим трудовым договорам в качестве совместителя, и наоборот. Работник, будучи свободным в заключении трудовых договоров, сам определяет для себя приемлемость заключения трудового договора на тех

или иных условиях (в том числе сопоставимость нагрузки по основному месту работы с нагрузкой по совместительству).

В соответствии со ст. 91 и 100 ТК РФ работники, в том числе медицинские, должны исполнять свои трудовые обязанности в рабочее время, которое устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора как элемент режима рабочего времени. Медицинским работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 ч в неделю, а для ряда должностей и специальностей таких работников продолжительность рабочего времени может быть и меньшей (часть первая ст. 350 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101). Как мы уже сказали выше, поскольку трудовые отношения, возникающие по основному месту работы, независимы от трудовых отношений по совместительству, учет часов, отработанных по договору о внутреннем совместительстве, должен вестись отдельно от часов, отработанных по основному месту работы.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени может осуществляться сверхурочно, в выходной или нерабочий праздничный день, на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97, 99, 113 ТК РФ). Соответственно и оплата такой работы зависит от того, в каком порядке она осуществлялась.

Если работник по инициативе работодателя привлекается к работе в день, который в соответствии с установленным у работодателя режимом рабочего времени является для него выходным, порядок привлечения к такой работе, а также ее оплата или предоставление иных связанных с ней компенсаций должны производиться по правилам ст. 113 и 153 ТК РФ. В частности, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья ст. 153 ТК РФ).

В свою очередь, о сверхурочной работе и о работе на условиях ненормированного рабочего дня может идти речь в случаях, когда работник привлекается к работе за пределами установленного для него рабочего времени в день, который является для него рабочим по графику работы.

В силу части первой ст. 99 ТК РФ сверхурочной работой для сотрудников с суммированным учетом рабочего времени является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (в рассматриваемом случае – 1 мес).

Соответственно, чтобы определить количество часов сверхурочной работы, нужно знать как общее количество фактически отработанных часов за весь учетный период, так и норму рабочих часов за тот же период, которая для каждого работника определяется индивидуально с учетом имевших место в учетном периоде дней освобождения от работы. Поэтому подсчет сверхурочных часов при суммированном учете рабочего времени ведется только по окончании учетного периода (письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363).

Сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 ТК РФ оплачивается за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Вместо повышенной оплаты по желанию работника за сверхурочную работу может предоставляться дополнительное время отдыха, продолжительность которого определяется по соглашению сторон и не может быть менее отработанного сверхурочного времени (ст. 152 ТК РФ). Фактически в этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере.

При определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ, работа, произведенная сверх нормы

рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается (часть третья ст. 152 ТК РФ). Иными словами, работа в выходные и праздники сверх нормы рабочего времени хоть и производится за пределами нормального числа рабочих часов за учетный период, однако как сверхурочная работа не квалифицируется. В результате получается такая формула подсчета сверхурочных часов при суммированном учете рабочего времени:

количество сверхурочных часов = общее количество отработанных сотрудником часов за учетный период – норма рабочего времени сотрудника за учетный период – количество часов, отработанных в выходные – количество часов, отработанных в праздники сверх нормы рабочего времени.

Следует отметить, что по смыслу ст. 97 ТК РФ сверхурочная работа и переработка при ненормированном рабочем дне – это два разных вида работы за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени. Соответственно компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 152 ТК РФ за сверхурочную работу, работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляются. Каких-либо отдельных норм, устанавливающих необходимость доплаты за работу в режиме ненормированного рабочего дня, ТК РФ не содержит. Однако такая работа компенсируется в ином порядке – путем предоставления работникам дополнительного оплачиваемого отпуска, который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1, определения Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2017 № 33-5312/2017, Красноярского краевого суда от 24.08.2016 № 33-11368/2016).

Таким образом, если работникам установлен ненормированный рабочий день, работа, эпизодически выполняемая ими за пределами установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной работой не является и дополнительно не оплачивается.

Привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и праздники осуществляется по общим правилам, установленным ст. 113 ТК РФ, а оплата такой работы производится с соблюдением требований ст. 153 ТК РФ. Подобные разъяснения можно найти также в разъяснениях Минтруда и Роструда (см. письмо Минтруда от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616, письма Роструда от 18.02.2014 № ПГ/1204-6-1 и от 07.06.2008 № 1316-6-1).

Совместители, как и остальные работники, могут привлекаться к труду в свой выходной день в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ с оплатой в соответствии со ст. 153 ТК РФ (ответы 1–3 Роструда с портала «Онлайнинспекция. РФ»).

Каких-либо исключений в отношении совместителей по оплате сверхурочных часов трудовое законодательство не устанавливает, поэтому работодатель должен оплатить их по правилам ст. 152 ТК РФ.

Также в ТК РФ отсутствует запрет на установление режима ненормированного рабочего дня для работников, которые трудятся по совместительству. Однако работодателю следует иметь в виду, что при неполном рабочем времени, которое, по сути, установлено всем совместителям, ненормированный рабочий день, согласно части второй ст. 101 ТК РФ, может устанавливаться, только если неполное рабочее время установлено в виде неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем (сменой).