



И. Ипполитова,
эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Можно ли в муниципальном казенном учреждении спорта – физкультурно-оздоровительном клубе для спортсменов-инвалидов совмещать должности тренера по адаптивной физической культуре и медицинского брата, а также исполнять обязанности по этим двум должностям в одно и то же рабочее время?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу

Действующее законодательство на содержит норм, которые запрещали бы работнику муниципального казенного учреждения выполнять в порядке совмещения дополнительную работу по другой должности.

Если работодатель считает, что тренер по адаптивной физической культуре сможет в течение своего рабочего времени качественно выполнять дополнительную работу по должности «медицинский брат», он вправе поручить ему выполнение этой работы в порядке совмещения.

Обоснование вывода

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, в том числе указано совмещение профессий

(должностей) – выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности).

В настоящее время трудовое законодательство и другие акты, содержащие нормы трудового права, не устанавливают ограничений на совмещение и другие виды дополнительной работы для каких-либо должностей и профессий. Постановление Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)», которое содержало такие ограничения, постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 № 216 признано не действующим на территории Российской Федерации. Это означает, что дополнительная работа в основное рабочее время может быть поручена работнику любой должности или профессии, будь то руководитель организации, его заместитель, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, другой служащий или рабочий.

Не установлено ограничений и для отдельных категорий работников. Поэтому совмещать должности, исполнять обязанности отсутствующего, а также осуществлять расширение зон обслуживания, увеличение объема работы могут все работники, в том числе совместители и сотрудники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом, как отмечается в письме Минтруда России от 10.01.2020 № 15-1/ООГ-13, нет и ограничений по занятости работника во вредных условиях труда в случае

выполнения им основной работы и работы по совмещению во вредных условиях труда.

Определенные ограничения вытекают из самого характера работы (например, невозможно одновременно выполнять работу двух водителей, работник не может выполнять в течение рабочего дня обязанности по трудовому договору и дополнительную работу по другой должности, если это требует от него одновременного нахождения в разных населенных пунктах и т.п.) и физических способностей человека. Если будет оформлено поручение такого объема работ, который заведомо не может быть выполнен работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), в случае спора с проверяющими суд может принять во внимание фактическую невозможность такого выполнения дополнительной работы.

Ни по продолжительности периода, ни по количеству часов выполнения дополнительной работы в течение дня нормативными правовыми актами также не установлено никаких ограничений. Поэтому срок, в течение которого работник выполняет дополнительную работу, может быть сколь угодно долгим, а труд в условиях совмещения основной работы с дополнительной может занимать всю установленную продолжительность рабочего дня.

Вместе с тем, как видно из ст. 60.2 и 151 ТК РФ, главной особенностью совмещения и других видов дополнительной работы является то, что выполнение такой работы может быть поручено работнику только в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) по должности, которую он занимает в соответствии с заключенным трудовым договором (апелляционное определение СК по гражд-

данским делам Забайкальского краевого суда от 01.10.2013 по делу № 33-3455-2013, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30.10.2012 по делу № 33-1910/13).

Таким образом, при совмещении количество обрабатываемых в течение установленной для данного работника нормативной продолжительности часов рабочего времени не изменяется, а увеличивается лишь определенный круг обязанностей, который поручается работнику.

Кроме того, хотим обратить внимание, что для выполнения работы по определенной должности, требующей специальных знаний или специальной подготовки, работник должен соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей должности. Часть первая ст. 65 ТК РФ предписывает лицу, поступающему на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, предъявлять работодателю документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний. Как мы полагаем, требование о соответствии квалификации работника квалификационным требованиям к должности, которую он занимает, имеет значение и в случае совмещения должностей (см. также решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 05.03.2012 по делу № 2-82/2012).

Таким образом, действующее законодательство не запрещает тренеру по адаптивной физической культуре муниципального казенного учреждения выполнять дополнительную работу по должности «медицинский брат» при соответствии работника квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей должности.