



**ДЕПАРТАМЕНТ
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., д. 111, г. Томск, 634069
тел/факс (3822) 512-530
E-mail: k48@obluo.tomsk.gov.ru
ИНН/КПП 7021022030/701701001
ОГРН 1037000082778

Руководителям
муниципальных органов
управления образования
Руководителям областных
государственных организаций

01.06.2017 № 1995/01-08

на № _____ от _____

О направлении Методических
рекомендаций

Уважаемые руководители!

Департамент общего образования Томской области направляет для использования в работе Методические рекомендации по решению актуальных вопросов, возникающих при регулировании трудовых отношений.

Начальник Департамента

И.Б. Грабцевич



Согласовано:

Председатель Томской территориальной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Н.М. Глушко

Приложение
к письму Департамента
общего образования Томской области
от «01» 06 2017 № 1995/01-08

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ПО РЕШЕНИЮ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ
РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству	3
2. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников	19
3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменениями в системе оплаты труда	24
Приложение: образец дополнительного соглашения к трудовому договору	26

1. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Понятие совместительства, заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству

Согласно ст. 60.1 ТК РФ совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Согласно ст. 333 ТК РФ работодатели могут привлекать к работе по совместительству работников как по профессии (должности) с другим наименованием, так и по аналогичной профессии (должности).

В соответствии со статьей 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что работник вправе выполнять работу по совместительству у нескольких работодателей на основе заключаемых ими трудовых договоров.

У одного и того же работодателя, помимо основного трудового договора, может быть заключен только один трудовой договор о работе в порядке внутреннего совместительства.

В трудовом договоре (при внутреннем и внешнем совместительстве) обязательно указание на то, что работа осуществляется по совместительству.

В соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ с лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон **может заключаться** срочный трудовой договор. Это означает, что работодатель может, но не обязан заключать с лицами, претендующими на работу по совместительству, срочный трудовой договор, из чего вытекает, что трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен и на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, **на неопределенный срок**, может быть работодателем прекращен по истечении двух недель после возникновения такой необходимости, поскольку ТК РФ введено дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Так, в соответствии со статьей 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных другими статьями ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен по инициативе работодателя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме

предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Срочный трудовой договор о работе по совместительству не может быть досрочно прекращен по инициативе работодателя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Таким образом, если должность является вакантной, но пригласить постоянного работника пока не удастся, более целесообразным в такой ситуации является заключение с совместителем трудового договора на неопределенный срок.

Пример.

В начале учебного года уволился учитель физкультуры. Преподавать этот предмет другие учителя не могут. Тренер-преподаватель детско-юношеской спортивной школы соглашается вести уроки физкультуры по совместительству, в то же время директор школы считает необходимым пригласить на работу постоянного работника с соответствующей квалификацией, но это вопрос времени.

Вариант: в такой ситуации заключение срочного трудового договора с совместителем может быть сдерживающим фактором при приеме на работу постоянного работника. Двухнедельный срок, требуемый для предупреждения работника-совместителя, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не окажет существенного влияния на решение вопроса расстановки кадров.

Документы, необходимые при заключении трудового договора о работе по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник в соответствии со статьей 283 ТК РФ обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Представление иных документов данная статья не предусматривает.

Вместе с тем, статьей 65 ТК РФ установлено, что в отдельных случаях с учетом специфики работы Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Так, предъявление дополнительных документов (справки о наличии (отсутствии) судимости) будет необходимо при приеме на работу в образовательную организацию, в том числе и по совместительству, в соответствии со статьями 331 и 351.1. ТК РФ, в соответствии с которыми установлены либо запрет на занятие педагогической деятельностью, либо ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Внесение сведений о работе по совместительству в трудовую книжку

В соответствии со статьей 66 ТК РФ по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Если в трудовую книжку работника вносилась запись о работе по совместительству, то запись об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Ограничения работы по совместительству

Ограничения работы по совместительству прежде всего связаны с продолжительностью рабочего времени, которая по общему правилу в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя **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). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью 1 статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ (т.е. в случае задержки работодателем выплаты заработной платы работнику на срок более 15 дней, если работник известил об этом работодателя в письменной форме) или отстранен от работы в соответствии с частями 2 или 4 статьи 73

ТК РФ (в связи с отказом от перевода на другую работу по медицинскому заключению либо с отсутствием соответствующей работы у работодателя).

Ограничения работы по совместительству связаны с продолжительностью рабочего времени, а не с размером оплаты труда, который в большей степени зависит от объема и качества выполняемой работы.

С лицами, работающими по совместительству, трудовой договор заключается о работе в соответствующей должности, а не в ее части или части ставки (например, в должности бухгалтера, а не на 0,5 ставки или 0,5 должности бухгалтера). В разделах трудового договора, определяющих продолжительность рабочего времени и условия оплаты труда, должны указываться соответственно, конкретная продолжительность рабочего времени (в день, в неделю, в месяц), а также размер и условия оплаты труда (например, с оплатой труда в размере 0,5 должностного оклада, предусмотренного по должности бухгалтера). Если имеются другие выплаты, то они также указываются в трудовом договоре, заключенном о работе по совместительству.

К существенным ограничениям, предусмотренным статьей 282 ТК РФ при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения, связанного с продолжительностью работы по совместительству), относится также запрет для работодателей по привлечению для выполнения работы по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, и в других случаях, установленных федеральными законами.

Установленная статьей 284 ТК РФ предельная продолжительность работы по совместительству в общей сложности в объеме половины месячной нормы рабочего времени предоставляет работодателю возможность привлекать к работе по совместительству работников, для которых установлена 40 или 36-часовая рабочая неделя, в объеме 20 или 18 часов в неделю.

Следует учесть, что подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России от 30.06.2003 №41) **предусмотрено положение, предусматривающее, что продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, может составлять в течение месяца 16 часов работы в неделю.**

В случае установления совместителю продолжительности рабочего времени без учета ограничений, указанных в ст. 284 ТК РФ, подпункта «б»

пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а за повторное совершение аналогичного правонарушения - на основании ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Подпунктами «е», «в» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 установлено, что для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

педагогическая работа в одной и той же профессиональной образовательной организации, в дошкольной образовательной организации, в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования и иной детской организации с дополнительной оплатой);

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Ограничения работы по совместительству (особенности выполнения другой оплачиваемой работы) для отдельных категорий работников (руководителей организации)

Для отдельных категорий работников помимо ограничений для работы по совместительству, предусмотренных статьей 284 ТК РФ и связанных с продолжительностью работы по совместительству, другими федеральными законами для отдельных категорий работников предусматриваются иные ограничения и особенности выполнения другой оплачиваемой работы.

1) Ограничения работы по совместительству для руководителей образовательных организаций и иные особенности выполнения ими другой оплачиваемой работы.

В соответствии с частью 5 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству.

При этом для руководителей иных организаций, не являющихся государственными и муниципальными образовательными организациями подобного запрета, т.е. запрета на совмещение их должностей с другими руководящими должностями, законодательство не предусматривает.

Вместе с тем, в соответствии со статьей 276 ТК РФ (но с учетом ограничений, предусмотренных статьей 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации») руководители образовательных организаций, как и руководители других организаций, могут работать по совместительству у **другого работодателя**, для чего требуется разрешение учредителя образовательной организации. При этом данная статья не

регулирует порядок работы **по совместительству** руководителя у того же работодателя, т.е. в своей организации.

В то же время возможность выполнения руководителем образовательной организации другой оплачиваемой работы в собственной образовательной организации имеется.

Так, в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 Постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, **руководителю образовательной организации разрешается выполнение преподавательской работы в той же образовательной организации без занятия штатной должности, поскольку для этого не требуется заключения трудового договора.** Условия выполнения руководителем образовательной организации преподавательской работы и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем или иным уполномоченным органом соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Следует при этом отметить, что преподавательская работа руководителя без занятия штатной должности возможна только в качестве учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, а также образовательные программы дополнительного образования детей, поскольку комплектование кадров этих категорий работников осуществляется не на основе штатного расписания, а исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и иных условий. Оплата труда руководителей образовательных организаций за выполнение такой преподавательской работы осуществляется исходя из норм часов преподавательской работы, установленных по указанным должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический ее объем.

Особенности регулирования работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству

Особенности регулирования работы по совместительству в соответствии со статьей 282 ТК РФ в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, могут устанавливаться для педагогических работников.

В настоящее время особенности работы по совместительству для педагогических работников определены Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41.

Особенности регулирования труда педагогических работников, прежде всего, заключаются в том, что для указанной категории работников работа по

совместительству разрешена большей продолжительности, чем это предусматривается статьей 284 ТК РФ.

Кроме того, наиболее существенной особенностью, установленной для педагогических работников, является также то, что **отдельные виды работы, выполняемой помимо основной, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.**

Для педагогических работников особенность регулирования при выполнении другой оплачиваемой работы заключается в том, что для одних категорий педагогических работников **другая педагогическая работа в той же или иной образовательной организации считается совместительством, а для других педагогических работников совместительством является педагогическая работа только в иной образовательной организации, тогда как по месту основной работы дополнительная работа совместительством не является.**

К педагогическим работникам, для которых другая регулярная педагогическая работа **в той же или другой образовательной организации является совместительством, относятся:**

- работники из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования (вузов) либо образовательных организаций дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК);
- другие педагогические работники вузов и ИПК (методисты, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и др.).

Для указанных категорий педагогических работников педагогическая работа, выполняемая на другой штатной должности в той же или иной образовательной организации, является совместительством и оформляется путем заключения другого трудового договора.

К педагогическим работникам, для которых другая регулярная педагогическая работа **считается совместительством только в случае ее выполнения в другой образовательной организации, относятся:**

- учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, мастера производственного обучения, воспитатели, тьютеры, педагоги-библиотекари и другие педагогические работники организаций профессионального образования, дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и иных детских организаций.

В данном случае речь идет не о запрете выполнения в данных организациях другой педагогической работы указанными педагогическими работниками, а лишь об ином порядке ее регулирования по месту основной работы.

Так, в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 другая регулярная педагогическая работа в той же профессиональной образовательной организации, дошкольной образовательной организации, общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования детей и иных детских организациях не является совместительством, в связи с чем в отличие от совместительства не требует заключения отдельного трудового договора.

Что касается вопросов работы по совместительству, то как уже отмечалось, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя не должна превышать в общей сложности половины месячной нормы рабочего времени.

Примеры.

1. Методист ИПК работает на штатной должности доцента в той же организации. Продолжительность его рабочего времени по должности доцента не должна превышать 18 часов в неделю, т.е. половины месячной нормы рабочего времени, установленной по преподавательской должности, исчисленной из его 36-часовой рабочей недели.

В соответствии с подпунктом «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 работники культуры, привлекаемые по совместительству в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, могут выполнять эту работу продолжительностью, не превышающей месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной по соответствующей должности продолжительности рабочей недели.

К работникам культуры относятся работники, основной работой которых является работа в должностях руководителей и специалистов в различных учреждениях культуры (театры, музеи, клубы, цирки, галереи, концертные организации, библиотеки и др.).

К педагогическим работникам дополнительного образования, в качестве которых могут привлекаться работники культуры (наряду с работниками, прямо перечисленными в абзаце 8 подпункта "б" пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41) могут быть отнесены работники образовательных организаций, чья педагогическая деятельность непосредственно связана с реализацией дополнительных образовательных программ: педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы, методисты организаций дополнительного образования детей.

Примеры.

1. Артист театра работает по совместительству в должности педагога дополнительного образования в общеобразовательной организации или в организации дополнительного образования детей. Объем

преподавательской работы, а, следовательно, и нормируемая часть его педагогической работы в порядке совместительства в этой должности может составлять 18 часов в неделю, что не превышает месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной педагогу дополнительного образования недельной нормы часов педагогической работы. Заработная плата при 18-часовой недельной нагрузке будет выплачиваться в размере месячной ставки заработной платы педагога дополнительного образования (с применением установленных в организации выплат компенсационного и/или стимулирующего характера).

В соответствии с подпунктом «в» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 с согласия работодателя разрешена педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства в образовательных организациях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Следует отметить, что указанным постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в указанных образовательных организациях могут выполнять педагогическую работу по совместительству. Не предусматриваются также ни ограничения по времени для выполнения такой работы, ни конкретный перечень образовательных организаций повышения квалификации и переподготовки кадров.

Следовательно, работодатель по месту основной работы вправе сам определиться в оценке квалификации специалиста, которому он разрешит выполнять по совместительству в основное рабочее время с сохранением за ним заработной платы по основному месту работы педагогическую работу в образовательных организациях, реализующих образовательные программы повышения квалификации и переподготовки кадров, а также время ее выполнения.

Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 не регулируется также вопрос, связанный с тем, в какой форме (устной или письменной) должно быть выражено согласие работодателя по основному месту работы на выполнение высококвалифицированными специалистами педагогической работы в основное рабочее время с сохранением заработной платы по месту основной работы, в связи с чем во избежание возможных недоразумений и последствий целесообразно оформлять разрешение о выполнении указанной работы в письменной форме (возможно в форме дополнительного условия, содержащегося в письменной форме трудового договора по основной работе).

Оплата труда за работу по совместительству

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Как уже было отмечено выше, никаких ограничений в размере оплаты труда при работе по совместительству не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других выплат компенсационного и/или стимулирующего характера.

При выполнении работы по совместительству оплата труда работника должна исчисляться из установленной ему заработной платы не ниже МРОТ пропорционально установленному неполному времени.

При исчислении заработной платы работников, выполняющих работу по совместительству, в том числе в порядке внутреннего совместительства, в районах Крайнего Севера и в приравненных с ним местностях следует учитывать, что в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

Поскольку в Томской области все другие районы, не относящиеся к районам Крайнего Севера и приравненным с ним местностям, являются местностями с особыми климатическими условиями (включая город Томск), то, в соответствии со статьями 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата работников, выполняющих работу по совместительству, в том числе в порядке внутреннего совместительства, также должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

Следует также иметь в виду, что если работа помимо основной выполняется работником в порядке внутреннего совместительства, то расчет

его заработной платы с учетом вышеизложенных принципов должен производиться по каждой должности отдельно.

Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьей 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, т.е. полной продолжительности, установленной по занимаемой в порядке совместительства должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается.

В случае когда на работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск работника установлен меньшей продолжительности, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы недостающей продолжительности.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях, в том числе лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Если для работников организации законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций предусмотрены гарантии и компенсации, то в соответствии со статьей 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, они предоставляются в полном объеме (за исключением гарантий и компенсаций, установленных для лиц, совмещающих работу с обучением, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях).

Условия выполнения работ, не считающихся совместительством

Пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 для педагогических работников определены виды работ, которые не являются совместительством и не требуют заключения трудового договора.

К таким работам относятся следующие виды работ.

1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не

более 300 часов в год (подпункт «в» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

В соответствии с подпунктом «в» пункта 2 указанного постановления Минтруда России педагогическая работа может осуществляться:

- профессорско-преподавательским составом организаций высшего профессионального образования (вузов) либо образовательных организаций дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (ИПК), другими педагогическими работниками этих организаций (методистами, педагогами-психологами и др.). Данная работа может выполняться этими работниками в той же или другой образовательной организации, в т.ч. помимо внутреннего или внешнего совместительства;

- учителями, преподавателями, воспитателями и другими педагогическими работниками **профессиональных образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и иных детских организаций, но только в другой образовательной организации**, поскольку педагогическая работа в той же организации в любом объеме сама по себе не считается совместительством и оплачивается за всю педагогическую работу на условиях тарификации (за исключением замены отсутствующих педагогических работников, продолжавшейся не более двух месяцев);

- педагогическими работниками из числа работников организаций (в том числе работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), с которыми первоначально заключен образовательной организацией трудовой договор о работе на условиях совместительства (в любом объеме, но не превышающем половины месячной нормы).

Например, специалист органа, осуществляющего управление в сфере образования, заключил со школой трудовой договор о работе по совместительству в должности учителя с объемом преподавательской работы 1 час в неделю или более. Поскольку в этом случае он уже будет являться педагогическим работником, на которого распространяется п. 2 постановления Минтруда, то в этот трудовой договор может быть внесено дополнительное условие о выполнении педагогической работы в объеме 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не будет являться совместительством.

300 часов в год в пересчете на недельный объем учебной нагрузки составляет 8-9 часов (в зависимости от количества учебных недель), что также может быть отражено в дополнении к указанному трудовому договору. Оплата за всю педагогическую работу в данном случае будет производиться за количество часов фактически выполненной педагогической работы в месяц на условиях почасовой оплаты, размер которой

определяется исходя из размеров ставок заработной платы, установленных по должности учителя с учетом применяемой системы оплаты труда.

2. Педагогическая работа (в аналогичной или в другой должности) в одной и той же профессиональной образовательной организации, в дошкольной образовательной организации, в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования и иной детской организации (подпункт «е» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

Применительно к подпункту «е» может выполняться педагогическая работа:

- на штатных должностях (с одним и тем же или иным наименованием), по которым установлена не норма часов за ставку, а конкретная продолжительность рабочего времени (например, педагог-психолог может работать в той же образовательной организации социальным педагогом, мастером производственного обучения, методистом (имеется в виду методист, состоящий в штате образовательной организации); мастер производственного обучения вправе работать на другой должности мастера производственного обучения; старший воспитатель дошкольной или другой детской организации - воспитателем, педагогом-психологом, социальным педагогом);

- в должностях, по которым (по одной или обеим) установлены нормы часов за ставку заработной платы (например, воспитатель дошкольной образовательной организации может работать в той же организации музыкальным руководителем и/или учителем-логопедом; преподаватель музыкального педколледжа – концертмейстером, воспитателем в общежитии этой же организации).

Возможны и другие варианты выполнения педагогической работы в той же организации. Все указанные выше и другие педагогические работники могут вести в той же образовательной организации преподавательскую работу, занятия в кружках и других объединениях обучающихся.

3. Работа без занятия штатной должности в той же организации по выполнению педагогическими работниками образовательных организаций обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др. (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

В образовательных организациях видами работ без занятия штатной должности (помимо перечисленных) являются:

- дополнительная работа, которая по ее содержанию связана с образовательным процессом, но не входит в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, руководство группами, проверка письменных работ, заведование учебно-опытными участками,

внеклассная работа по физвоспитанию, руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при общеобразовательных организациях, исполнение обязанностей мастера учебных мастерских);

- другие виды дополнительной работы (при отсутствии в штате организации работников, в чьи обязанности входит ее выполнение).

Указанная дополнительная работа определяется при заключении трудового договора по основной работе либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4. Работа без занятия штатной должности в той же организации, связанная с преподавательской работой руководящих и других работников образовательных организаций (подпункт «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

В соответствии с этим подпунктом преподавательская работа (в том числе в кружках и других объединениях обучающихся) может выполняться:

- директорами, их заместителями, руководителями структурных подразделений, педагогическими работниками, занимающими штатные должности (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-библиотекари, методисты и др.), библиотекарями, инженерами, лаборантами, другими работниками из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе (если одновременно решается вопрос и о преподавательской работе) путем внесения в него соответствующих дополнений либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

5. Работа в той же образовательной организации или иной детской организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам (подпункт «з» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

Например:

- учитель школы выполняет преподавательскую работу в объеме 27 часов в неделю, т.е. сверх установленной 18-часовой нормы педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы;

- воспитатель дошкольной образовательной организации, норма часов которого за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю, выполняет педагогическую работу в этой должности в объеме 72 или 60 часов в неделю;

- педагог дополнительного образования осуществляет преподавательскую работу в кружке, секции в объеме 36 часов в неделю, т.е.

на 18 часов превышающую недельную норму часов, за которую установлена ставка заработной платы.

**Время выполнения работы, которая не считается
совместительством, и ее объем**

В соответствии с абзацем одиннадцатым пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 выполнение работ, указанных в подпунктах «б»-«з», которые не считаются совместительством, **допускается в основное рабочее время** с согласия работодателя. Следовательно, работодатель вправе самостоятельно определить виды работ из предусмотренных в подпунктах «б»-«з», которые без ущерба для основной работы могут выполняться в течение основного рабочего времени, а также их объем.

При этом следует отметить, что на самом деле в основное рабочее время выполнять некоторые виды педагогической работы практически невозможно, несмотря на содержащуюся в указанном абзаце норму о возможности выполнения работ, предусмотренных в подпунктах «е» и «з», в основное рабочее время.

Так, учитель одновременно не может работать в группе продленного дня воспитателем, а воспитатель при выполнении работы в группе продленного дня не может вести в свое рабочее время преподавательскую работу и т.п.

Наряду с этим не может в основное рабочее время выполняться педагогическая работа, предусмотренная подпунктом «з», поскольку эта работа заранее обусловлена выполнением ее сверх установленной нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы.

В то же время, **отдельным педагогическим работникам** по сложившейся практике работодатель, руководствуясь данным постановлением, вправе разрешить выполнение другой педагогической работы в свое основное рабочее время (например, педагоги-библиотекари, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, старшие вожатые могут вести преподавательскую работу в том объеме, который им будет установлен (полностью или частично) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Решение по данному вопросу должно приниматься с учетом выполняемого объема, сменности занятий, других условий ее выполнения.

В основное рабочее время, как уже отмечалось выше, может быть разрешена преподавательская работа без занятия штатной должности руководителя образовательных организаций, а также их заместителям и руководителям структурных подразделений.

Следует отметить, что постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 для **видов педагогической (преподавательской) работы**, предусмотренной в подпунктах «е», «ж», «з», **не установлено ее предельного объема**, поскольку в соответствии со статьей 333 ТК РФ учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации,

оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом только в случаях, определенных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В настоящее время **верхний предел учебной нагрузки** (т.е. максимальный объем преподавательской (педагогической) работы, который может выполняться в одной и той же образовательной организации) для педагогических работников дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и иных детских организаций **не установлен. Следует, однако, иметь в виду, что согласно части первой статьи 333 ТК РФ, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.**

Выполнение педагогической работы, предусмотренной подпунктами «е», «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, оформляется путем внесения в трудовой договор по основной работе соответствующих дополнений (путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору) о том, что, например, работник принимает на себя обязанности выполнять:

- дополнительную педагогическую работу по должности (указывается должность, в которой будет выполняться другая педагогическая работа) с продолжительностью рабочего времени либо в количестве часов преподавательской либо педагогической работы (указывается либо продолжительность рабочего времени, либо количество часов преподавательской (педагогической) работы);

- дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, классное руководство, проверку письменных работ и т.п.);

Работодатель обязуется за указанные виды работ производить оплату в размере (указывается ее размер), а также определяет возможность выполнения работ в основное рабочее время (полностью или частично) либо за его пределами.

Оплата отпуска при выполнении работ, которые не считаются совместительством

В связи с тем, что трудовой договор о педагогической работе, предусмотренной подпунктами «е», «ж» и «з» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, не заключается, возникают вопросы, связанные с предоставлением отпуска, расчетом оплаты за отпуск, сокращением объема (отменой) преподавательской и другой дополнительной работы.

Следует иметь в виду, что отпуск работникам, выполняющим наряду с основной работой преподавательскую работу, предоставляется продолжительностью, установленной **по основной должности**, а расчет

оплаты за отпуск осуществляется исходя из начисленной заработной платы в расчетном периоде с учетом оплаты за преподавательскую работу, а также с учетом установленных доплат.

Если в течение учебного года или на новый учебный год по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, сокращается объем преподавательской работы или отменяются дополнительные выплаты, то в трудовой договор по основной работе вносятся соответствующие изменения, как это установлено статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Оплата труда руководящих и других работников образовательных организаций за преподавательскую работу, не являющуюся совместительством, осуществляется в порядке и на условиях, установленных для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, в том числе на условиях их тарификации за эту работу.

2. СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ, ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ

Такие формы организации труда, как совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников регулируются федеральным законодательством.

В соответствии со статьей 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**, размер которой определяется в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ.

При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

В тех случаях, когда указанная работа выполняется вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и его невозможно заменить другим работником, оплата производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

В настоящее время поручать 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 можно любому работнику с его согласия, в том числе и руководителям организаций.

Исключения из этого правила, по-прежнему связаны только с запретом для руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций **в совмещении их должностей с другими руководящими должностями** (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных организаций.

*Различия в применении форм организации труда при
совместительстве и при совмещении профессий (должностей),
расширении зон обслуживания, увеличении объема работ*

<p>Условия работы по совместительству</p>	<p>Условия привлечения к работе в порядке совмещения профессий (должностей), при расширении зон обслуживания или увеличения объема работ</p>
<p>1. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы <u>в свободное от основной работы время</u> (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) (ст. 282 ТК РФ).</p>	<p>1. 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. 60.2 ТК РФ). При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а дополнительная работа по такой же профессии (должности) - путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.</p>
<p>2. Работа выполняется на условиях <u>другого трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме</u> (ст. 282 ТК РФ).</p>	<p>2. В трудовой договор по основной работе вносится дополнение о выполнении обязанностей по другой профессии (должности) либо о расширении зон обслуживания или увеличении объема по основной выполняемой работе, если такая дополнительная работа поручается при заключении трудового договора. Если указанные обязанности возлагаются на работника после заключения трудового договора, то с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью трудового договора.</p>
<p>3. Если работа выполняется у одного и того же работодателя, то это <u>внутреннее совместительство</u>, а у другого работодателя (одного или нескольких) – <u>внешнее совместительство</u> (ст. 60.1 ТК РФ).</p>	<p>3. Работа выполняется у одного и того же работодателя, поскольку она выполняется наряду с основной работой, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ). При этом законодательство не ограничивает возможность выполнения у одного и того же работодателя одновременно работы по совместительству и в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.</p>

4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в соответствии со статьей 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). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой ст. 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Особенности работы по совместительству, установленные в соответствии со статьей 282 ТК РФ, связанные в том числе с продолжительностью рабочего времени, предусмотрены для педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры постановлением Минтруда РФ от 30.06.03 № 41.

Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.

4. Выполнение работы осуществляется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ).

5. Оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК РФ).

Условия привлечения к работе совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми

5. Оплата труда осуществляется в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ). Максимальных и минимальных размеров доплат не установлено.

Порядок установления работнику размера доплат за совмещение профессий (должностей) одинаков с порядком установления доплат за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.

В районах, где установлены районные

<p>актами, коллективным договором, соглашением.</p> <p>Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 287 ТК РФ).</p>	<p>коэффициенты и надбавки к заработной плате, их начисление осуществляется на заработную плату с учетом дополнительной оплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.</p>
<p>6. Работа по совместительству имеет следующие ограничения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет; на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ); - должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству (ст. 51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). 	<p>6. Совмещение должностей ректора и президента образовательной организации высшего образования не допускается. (ст. 51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).</p>
<p>7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.</p> <p>Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).</p> <p>При внутреннем совместительстве за одинаковое количество дней отпуска его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по основному и совмещаемому месту работы. За количество дней отпуска, превышающее общую продолжительность, его оплата</p>	<p>7. При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных обязанностей по другой профессии (должности), а также в порядке расширения зон обслуживания или увеличения объема работы отпуск предоставляется продолжительностью, установленной по основной работе, а оплачивается из среднего заработка, в состав которого входят выплаты за указанную дополнительную работу.</p>

осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по должности с большей продолжительностью отпуска либо при разной продолжительности отпуска отпускные исчисляются отдельно по каждой должности.	
--	--

3. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

По общему правилу согласно статье 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается между работником и работодателем в письменной форме.

В случае, если работник согласен продолжать работу в условиях изменившейся системы оплаты труда с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Рекомендуемая форма дополнительного соглашения приведена в Приложении к настоящим Методическим рекомендациям.

В случае несогласия работника подписать дополнительное соглашение к трудовому договору изменение условий трудового договора производится в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

Согласно статье 74 ТК РФ в случае, когда **по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, **допускается их изменение по инициативе работодателя**, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной

местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
к трудовому договору от _____ № _____
(образец)

_____ « ____ » _____ 20 ____
(Место заключения)

_____, в лице директора _____,
(Наименование организации) (Ф.И.О. руководителя)
действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной
стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны,
(Ф.И.О. работника)
вместе именуемые Стороны, пришли к соглашению внести в трудовой договор от _____
№ ____ (далее – Трудовой договор) следующие изменения:

1. Изложить пункт ____ Трудового договора в следующей редакции:

«11. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- 1) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- 2) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Критерии оценки (значения показателей, условия получения выплаты)	Размер стимулирующих выплат, рублей	Периодичность выплаты (квартальная, годовая, ежемесячная)

2. Остальные условия Трудового договора остаются без изменений и Стороны подтверждают свои обязательства по ним.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу по одному для каждой Стороны.

4. Настоящее соглашение вступает в силу со дня подписания.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(Наименование организации)

(Ф.И.О. работника)

Место нахождения: _____

Адрес места жительства: _____

ИНН _____

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан: _____

Дата выдачи: _____

Директор _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, инициалы)

_____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Один экземпляр настоящего дополнительного соглашения получил(а) _____
(дата и подпись работника)