

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI: 10.54649/2077-9860-2024-4-60-67

О.Т. Әлімов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>м.ю.н., сеньор-лектор,  
Каспийский общественный университет,  
Директор юридического департамента АО «КБТУ»  
Республика Казахстан, г.Алматы  
E-mail: lawyer\_olzhas@mail.ru

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ, СОВМЕСТИТЕЛЬСТВЕ И ДОПЛАТАХ В РК: ПРАВОВЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

### Аннотация

В настоящей статье представлены основные подходы к правовому регулированию трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом, включая вопросы совмещения должностей, выполнения работы по совместительству, привлечения по гражданско-правовым договорам и порядка начисления доплат. Проведен всесторонний анализ норм Трудового кодекса Республики Казахстан и судебной практики, на основании которого предложены конкретные рекомендации для работодателей и работников, а также разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** совмещение должностей, выполнения работы по совместительству, договор гражданско-правового характера, доплата, трудовое право

О.Т. Әлімов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>з.ғ.м., сеньор-лектор,  
Каспий қоғамдық университеті,  
ҚБТУ АҚ Заң департаментінің директоры  
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.  
E-mail: lawyer\_olzhas@mail.ru

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЛАУАЗЫМДАРДЫ, ТОЛЫҚ ЕМЕС ЖҰМЫСТЫ ЖӘНЕ ҚОСЫМША ТӨЛЕМДЕРДІ БІРІКТІРУ КЕЗІНДЕ ПЕДАГОГ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРМЕН ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН РЕТТЕУ: ҚҰҚЫҚТЫҚ ЖӘНЕ ПРАКТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

### Аңдатпа

Бұл мақалада педагог қызметкерлермен еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізгі тәсілдері, оның ішінде лауазымдарды біріктіру, толық емес жұмыс күнін орындау, азаматтық-құқықтық шарттар бойынша тарту және қосымша төлемдерді есептеу тәртібі мәселелері қарастырылған. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына және сот тәжірибесіне кешенді талдау жүргізіліп, оның негізінде жұмыс берушілер мен қызметкерлерге нақты ұсыныстар ұсынылды, сондай-ақ еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірленді.

**Түйінді сөздер:** лауазымдарды біріктіру, толық емес жұмыс күнін орындау, азаматтық-құқықтық шарт, қосымша ақы, еңбек құқығы

**O.T. Alimov<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>master of law, senior lecturer  
Caspian Public University,  
Director of the Legal Department of JSC KBTU  
Republic of Kazakhstan, Almaty  
E-mail: lawyer\_olzhas@mail.ru

**REGULATION OF LABOR RELATIONS WITH TEACHERS WHEN COMBINING POSITIONS,  
PART-TIME WORK AND ADDITIONAL PAYMENTS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN:  
LEGAL AND PRACTICAL ASPECTS**

**Annotation**

This article presents the main approaches to the legal regulation of labor relations with the teaching staff, including issues of combining positions, performing part-time work, engaging under civil law contracts and the procedure for calculating surcharges. A comprehensive analysis of the norms of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and judicial practice has been carried out, on the basis of which specific recommendations for employers and employees have been proposed, as well as proposals for improving labor legislation have been developed.

**Keywords:** combining positions, performing part-time work, civil contract, additional payment, labor law

Совмещение должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) является одной из форм трудовой занятости, которая часто практикуется в высших учебных заведениях Республики Казахстан. Совмещение предполагает выполнение работником дополнительных обязанностей, не входящих в круг его основных трудовых функций, на основе письменного согласия и с соответствующей оплатой. В высших учебных заведениях преподаватели зачастую выполняют как педагогические, так и административные функции. Однако такое совмещение порождает ряд правовых и практических проблем, связанных с переработками, неясностью в распределении обязанностей (функционала), несоответствием оплаты и нормативов, что в свою очередь приводит к трудовым спорам.

**Совместительство или совмещение должностей: правовые аспекты**

В Казахстане при регулировании трудовых отношений часто применяются термины «совместительство» и «совмещение» которые являются разными формами выполнения работником дополнительных обязанностей, и между ними существуют важные различия по закону. Рассмотрим основные отличия:

Согласно пп. 56 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса РК (далее - Кодекс) **Совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время[1].

Совместительство предполагает выполнение работником другой работы у того же или другого работодателя, но **вне основного рабочего времени.**

Трудовые отношения оформляются отдельным трудовым договором. График работы: работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время. Оплата производится отдельно за работу по совместительству, на основании трудового договора и в зависимости от объема выполненной работы. Ограничения: для совместительства существуют ограничения по времени –общая продолжительность рабочего времени по основному месту работы и по совместительству не должна превышать установленных норм (как правило, не более половины нормы времени основной работы). Работник может прекратить работу по совместительству, не увольняясь с основного места работы.

**Совмещение должностей** – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности (пп. 1 п. 2 ст. 111 ТК РК).

Простыми словами Совмещение –это выполнение дополнительной работы на том же предприятии, **без отрыва от основной должности и в основное рабочее время.**

Трудовые отношения оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе. График рабо-

ты: совмещение осуществляется в пределах основного рабочего времени, без увеличения его продолжительности. Оплата совмещения производится в виде доплаты, размер которой согласовывается между работником и работодателем. Совмещение возможно только в пределах рабочего времени, при этом не должно нарушать выполнение обязанностей по основной должности.

При прекращении совмещения, не должен распространяться на трудовые отношения по основной должности.

#### **Основные различия совместительства и совмещения должностей:**

**По месту работы:** при совместительстве работник может трудиться в других организациях, при совмещении – только у одного работодателя.

**По графику:** совместительство выполняется в нерабочее время, а совмещение – в основное рабочее время.

**Оформление:** совместительство требует заключения отдельного трудового договора, совмещение – только дополнительного соглашения к существующему трудовому договору.

**Оплата:** за совместительство – отдельная зарплата, за совмещение – доплата.

**Функциональные обязанности:** конкретные задачи и ответственность, возложенные на сотрудника в рамках его должности. Они определяют, какие действия и функции должен выполнять сотрудник для достижения целей организации и обеспечения эффективности работы.

Таким образом, выбор между совмещением и совместительством зависит от того, как именно и в какие временные рамки сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Учитывая, что при работе по совместительству заключается отдельный трудовой договор на общих основаниях, пособие на оздоровления выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству отдельно.

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 статьи 71 Кодекса (8 часов), более чем на 4 часа.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной (п.2 ст. 52 Кодекса).

Вместе с тем, согласно п.1 ст. 111 Кодекса работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности.

При совмещении работнику производится доплата (сверх должностного оклада по основной должности). Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы (п.3 ст. 111 Кодекса). При работе на условии совмещения должностей заключение отдельного трудового договора не требуется.

Совмещение производится в пределах рабочего времени по основной должности. Исходя из этого, совмещение должности (расширение зоны обслуживания) не является основанием для выплаты пособия по совмещаемой должности и пособие на оздоровления выплачивается только по основному месту работы.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника (пп.3 п.2 ст. 111 Кодекса).

#### **Проблемы переработки и учет рабочего времени**

Одной из главных проблем, с которыми сталкиваются работники, совмещающие несколько должностей, является нарушение норм рабочего времени. Трудовой кодекс РК устанавливает предельное количество рабочих часов в неделю, однако на практике эти нормы часто нарушаются. Это связано с тем, что преподаватели вынуждены не только проводить лекции, но и заниматься административной деятельностью, готовить методические материалы, проверять работы студентов и участвовать в научно-исследовательской деятельности.

При совмещении должностей происходит увеличение рабочей нагрузки, что может приводить к переработкам, которые нередко остаются неучтенными или неправильно компенсируются. В некоторых случаях работодатели не предоставляют дополнительное время для выполнения административных обязанностей, что приводит к тому, что преподаватели выполняют эти функции в свое свободное время.

#### **Неясность при распределении обязанностей и сложности при оплате труда**

Второй проблемой является нечеткое распределение обязанностей. В ТК РК нет четкого определения, какие именно административные функции может выполнять преподаватель при совмещении должностей. Это создает возможность для злоупотреблений со стороны работодателей, когда на преподавателя возлагаются функции, не связанные с его основной деятельностью. Например, преподаватель может быть привлечен к работе в приемной комиссии или ответственным за организацию научно-культурных мероприятий, что не всегда связано с его педагогической или научной деятельностью. Для решения этой проблемы необходимо четко прописывать обязанности в трудовых договорах, чтобы исключить дублирование функций и перегрузку работников.

Совмещение должностей предполагает дополнительную оплату выполнения сверх установленных норм обязанностей. Согласно ТК РК, за совмещение должна быть предусмотрена доплата, однако на практике часто возникают проблемы с ее расчетом и выплатой. Во многих случаях работодатели устанавливают фиксированную ставку для совмещения, не учитывая фактическую рабочую нагрузку. Это приводит к недовольству работников и увеличению количества трудовых споров, связанных с оплатой.

#### **Практические рекомендации для работодателей и работников**

С точки зрения трудового законодательства Республики Казахстан, доплата штатным работникам, которые уже работают на 1,5 ставки, за расширение зоны обслуживания является недопустимой. Это противоречит требованиям Трудового кодекса, в частности статьям 68, 71 и 111.

Во-первых, статья 68 ТК РК регламентирует нормальную продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40

часов в неделю. Важным моментом здесь является то, что даже при совместительстве или выполнении дополнительных обязанностей общая продолжительность рабочего дня не может превышать установленные нормы более чем на 4 часа, как это указано в пункте 3 статьи 68 и пункте 4 статьи 71. При наличии 1,5 ставки эта норма фактически уже исчерпана.

Во-вторых, статья 111 ТК РК устанавливает условия оплаты труда при совмещении должностей или расширении зоны обслуживания. Хотя законодательство позволяет производить доплаты за выполнение дополнительных обязанностей, таких как совмещение должностей или расширение зоны обслуживания, это допустимо только при соблюдении норм рабочего времени. В случае, если работник уже задействован на 1,5 ставки, дальнейшее расширение зоны обслуживания приведет к нарушению этих норм.

Кроме того, согласно статье 111 ТК РК, доплата за расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможна только в тех случаях, когда это не противоречит основным условиям трудового договора, включая соблюдение установленного рабочего времени. Важно отметить, что выполнение таких обязанностей во время ежегодного оплачиваемого отпуска также недопустимо, так как работник юридически и фактически не должен присутствовать на рабочем месте.

#### **Альтернативные решения:**

1. Уменьшение ставки по административной должности (например, декан, заместитель декана и т.д.) с соответствующим снижением оклада. Это позволит перераспределить нагрузку и сохранить соответствие трудовому законодательству.

2. Уменьшение ставки по основной педагогической или научной работе с уменьшением заработной платы, чтобы обеспечить возможность выполнения дополнительных обязанностей в рамках допустимой рабочей нагрузки.

3. Освобождение с административной должности или с научной работы для того, чтобы работник мог полностью сосредоточиться на выполнении дополнительных обязанностей по расширению зоны обслуживания в рамках своей педагогической деятельности.

Каждое из предложенных решений имеет свои преимущества и недостатки, однако все они призваны привести трудовую деятельность в соответствие с нормами трудового за-

конодательства, что обеспечит защиту прав как работодателя, так и работников.

### **Проблемные аспекты привлечения ППС по гражданско-правовым договорам и порядка начисления доплат.**

В современных условиях образовательные учреждения часто сталкиваются с необходимостью заключения гражданско-правовых договоров с преподавателями. Важно, чтобы такие договоры не нарушали требования трудового законодательства, так как ошибки в правовом оформлении могут повлечь административную ответственность работодателя. Однако, стоит подчеркнуть, что доплата за труд сотрудников регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан (ТК РК), а именно:

- ст. 111 ТК РК (доплата за совмещение должностей);

- ст. 108 ТК РК (оплата за сверхурочную работу).

Что касается привлечения профессорско-преподавательского состава (ППС) на основе ГПХ при наличии действующего трудового контракта на выполнение аналогичных работ, то это недопустимо. Согласно трудовому законодательству, заключение ГПХ с действующим сотрудником возможно только в отношении видов работ, которые не подпадают под признаки трудового договора.

Заключение гражданско-правового договора с работником в период отпуска:

В соответствии с гражданским законодательством Республики Казахстан, граждане и юридические лица свободны в заключении договоров (ст. 380 Гражданского кодекса РК), и договор признается соглашением двух или более лиц (ст. 378 ГК РК)[3]. Это означает, что работник может заключать гражданско-правовые договоры и выполнять работы на их основе даже в период основного оплачиваемого отпуска.

При этом важно учитывать, что трудовое законодательство РК устанавливает особые ограничения. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, допустимо только в тех случаях, когда порученные работы не подпадают под признаки трудового договора. Таким образом, если работодатель желает заключить с работником гражданско-правовой договор на выполнение той же трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, это будет нарушением законодательства.

В период основного отпуска возможно заключение ГПХ для выполнения иных работ, не входящих в трудовую функцию работника. Однако важно, чтобы такой договор не содержал условий, характерных для трудового договора, чтобы избежать перекалфикации ГПХ в трудовые отношения. Нарушение данных норм может повлечь наложение административной ответственности на работодателя, предусмотренной ст. 86 и ст. 89 Кодекса РК об административных правонарушениях [4].

### **Заключение гражданско-правовых договоров с преподавателями**

ВУЗы часто заключают гражданско-правовые договоры (ГПХ) со штатными преподавателями в период их трудового отпуска для выполнения следующих видов работ:

1. Привлечение ППС для работы по ГПХ сверх 1,5 ставки;

2. Оплата за проведение курсов ФХ по ГПХ;

3. Оплата за преподавание в летний семестр по ГПХ;

4. Руководство дипломными, магистерскими и иными проектами.

### **Разъяснения по правовым аспектам вопросов**

1. *Привлечение ППС сверх 1,5 ставки по ГПХ недопустимо.* Согласно п. 3 ст. 68 Трудового кодекса РК, общая продолжительность рабочего времени по основному месту работы и совместительству не может превышать 12 часов в сутки (8 часов по основной работе и 4 часа по совместительству). Заключение ГПХ для выполнения обязанностей, аналогичных условиям трудового договора, недопустимо.

2. *Оплата за проведение курсов ФХ по ГПХ возможна при условии учета педагогической нагрузки штатного ППС.* При этом необходимо соблюдать соответствие выполняемых работ должностной инструкции преподавателя и условиям трудового договора.

3. *Оплата за преподавание в летний семестр по ГПХ допускается,* так как преподавание в летний период не входит в стандартные обязанности преподавателя и может быть оплачено по гражданско-правовому договору.

4. *Руководство дипломными, магистерскими и другими проектами* следует учитывать в педагогической нагрузке ППС. В случае отсутствия такой нагрузки могут применяться механизм совмещения должностей или расширения зоны обслуживания (ст. 111 ТК РК), либо прием новых работников по срочному



трудоному договору (ст. 30 ТК РК) при условии соблюдения конкурсных процедур для замещения вакансий ППС. Данный подход обеспечивает соответствие гражданско-правовых отношений законодательным требованиям и исключает возможность их подмены трудовыми отношениями.

### **Судебная практика**

Судебная практика Республики Казахстан показывает, что споры, связанные с совмещением должностей, часто касаются вопросов переработки, неправильного учета рабочего времени и недостаточной оплаты труда. В одном из дел (Постановление Верховного суда РК № 12-342/2023) рассматривался случай, когда преподаватель, совмещающий преподавательскую деятельность с административной, не получил компенсацию за переработку и отказ в предоставлении дополнительного отпуска. Суд встал на сторону работника, признав действия работодателя незаконными и обязав выплатить компенсацию[2].

Другие дела показывают, что вопросы совмещения должностей часто упираются в недостаточную детализацию условий трудового договора. Это позволяет работодателям злоупотреблять положением работников, возлагая на них дополнительные обязанности без надлежащей компенсации.

Анализ судебной практики свидетельствует о необходимости более четкого регулирования вопросов совмещения должностей и совместительства на законодательном уровне. В настоящее время суды в основном ориентируются на общие положения ТК РК и коллективные договоры, что приводит к разночтениям и противоречиям при разрешении трудовых споров.

### **Предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Казахстан.**

*1. Ужесточение требований к учету рабочего времени:*

- Внести изменения в ТК РК, которые обяжут работодателей вести строгий учет рабочего времени как на основном месте работы, так и при совместительстве. Это поможет предотвратить переработку, превышение установленного рабочего времени и нарушение прав работников.

- Ввести обязательную электронную систему учета рабочего времени для работников,

работающих по совместительству.

*2. Увеличение штрафов за нарушение законодательства при совместительстве:*

- Внести изменения в Кодекс об административных правонарушениях, увеличив размеры штрафов для работодателей, которые нарушают нормы ТК РК при приеме сотрудников на совместительство или совмещение.

- Ввести штрафы за сокрытие фактов переработки, нарушения режимов труда и отдыха.

*3. Обязательное информирование о совмещении:*

- Обязать работников уведомлять работодателя об их намерении совмещать несколько должностей, а работодателя – проверять законность совмещения с точки зрения норм ТК РК и фактической возможности выполнения сотрудником своих обязанностей без нарушения нормативов.

*4. Ограничение количества совмещаемых должностей:*

- Внести в ТК РК ограничения на количество одновременно совмещаемых должностей, особенно если это касается трудоемких или требующих повышенного внимания и времени профессий.

- Установить максимальное допустимое количество часов для работы по совместительству в неделю.

*5. Усиление контроля со стороны государственных органов:*

- Усилить контроль за соблюдением трудовых прав работников, работающих по совместительству, со стороны инспекций труда. Для этого можно ввести регулярные проверки работодателей на предмет соблюдения норм законодательства при организации совмещения и совместительства.

- Ввести возможность подачи жалобы через электронные системы для работников, если они сталкиваются с нарушением прав при совмещении.

*6. Повышение прозрачности трудовых договоров:*

- Обязать работодателей указывать в трудовом договоре все условия по совмещению и совместительству, включая режим работы, продолжительность рабочего дня и компенсационные выплаты за переработку.

- Ввести обязательное требование о регистрации всех трудовых договоров на совместительство в государственной системе, чтобы избежать незаконного найма на дополнительную работу.

Эти предложения направлены на усиление ответственности работодателей и защиту прав работников, работающих по совместительству или совмещающих несколько должностей, и помогут минимизировать риск нарушений в этой сфере.

### **Заключение**

Регулирование трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом в контексте совмещения должностей представляет собой сложную и многогранную проблему, которая требует внимательного подхода как со стороны законодателей, так и работодателей. Вопрос совмещения должностей, особенно в образовательных учреждениях, имеет свои особенности, и их учет становится важным для соблюдения прав работников и обеспечения эффективного распределения обязанностей.

Одной из ключевых проблем, выявленных в результате анализа законодательства и судебной практики, является недостаточная детализация норм, касающихся совмещения должностей. В частности, законодательные акты Республики Казахстан (например, Трудовой кодекс) содержат общие положения о совмещении, но в практическом применении возникают сложности, связанные с определением пределов нагрузки на сотрудника, а также с механизмами оплаты выполнения дополнительной работы. Эти пробелы в правовом регулировании создают условия для возникновения трудовых споров, что подчеркивает необходимость дальнейшего уточнения норм в этой области.

Кроме того, на практике работодатели нередко допускают ошибки при оформлении договоров на совмещение или заключении гражданско-правовых договоров (ГПХ) с сотрудниками, которые уже состоят в трудовых отношениях. Важно помнить, что согласно трудовому законодательству, привлечение ра-

ботников на условиях ГПХ допустимо лишь для выполнения работ, не дублирующих обязанности, предусмотренные трудовым договором. В противном случае возникает риск нарушения трудовых прав работников, а также привлечения работодателя к административной ответственности за неправомерные действия.

В этой связи, внедрение предложенных в статье рекомендаций, направленных на четкое разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, представляется особенно важным. В частности, работодателям следует уделять больше внимания корректному распределению обязанностей между сотрудниками, избегая случаев, когда обязанности по ГПХ пересекаются с трудовой функцией. Применение этих рекомендаций позволит не только оптимизировать процесс управления персоналом, но и значительно снизить количество трудовых споров, особенно в сфере высшего образования.

Следовательно, работодатель должен строго контролировать, чтобы при заключении ГПХ не происходило дублирования трудовых обязанностей, закрепленных в основном трудовом договоре. Несоблюдение данного требования может привести к серьезным правовым последствиям, включая нарушение трудового законодательства и наложение административных санкций. Это особенно важно в образовательных учреждениях, где привлечение ГПС на различные виды работ вне основного договора часто становится предметом сложных правовых ситуаций.

Таким образом, систематический и продуманный подход к регулированию трудовых отношений при совмещении должностей, при работе по совместительству и привлечении сотрудников на условиях ГПХ станет залогом соблюдения прав работников и предотвращения правовых конфликтов между работником и работодателем.

### **Список использованных источников:**

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V
2. Постановление Верховного суда РК № 12-342/2023
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года
4. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V

**References:**

1. Trudovoj kodeks Respubliki Kazaxstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V
2. Postanovlenie Verhovnogo suda RK № 12-342/2023
3. Grazhdanskij kodeks Respubliki Kazaxstan (Obshhaya chast`), prinyat Verhovny`m Sovetom Respubliki Kazaxstan 27 dekabrya 1994 goda
4. Kodeks Respubliki Kazaxstan ob administrativny`x pravonarusheniyax ot 5 iyulya 2014 goda № 235-V