

## Трудовое право и право социального обеспечения / Labor Law and Social Security Law

Научная статья

УДК 349.2

EDN: PKAFCS



### Совместительство и совмещение профессий и должностей

**Яна Маликовна Наваррская<sup>1</sup>, Софья Алексеевна Зверева<sup>2</sup>**

*<sup>1, 2</sup> Российский государственный университет правосудия  
имени В. М. Лебедева, Москва, Российская Федерация*

✉ <sup>1</sup>*ya.navarrskaya@mail.ru*

<sup>2</sup>*sofya\_zvereva567@mail.ru*

*Научный руководитель: М. В. Созанова, к.ю.н., доцент кафедры трудового  
права и права социального обеспечения Российского государственного  
университета правосудия имени В. М. Лебедева*

**Аннотация.** В статье рассматриваются совместительство и совмещение профессий и должностей как смежные правовые категории, требующие четкого разграничения и внесения ясности в данные понятия на законодательном уровне.

Авторами изучена доктрина по вопросам правового регулирования совместительства и совмещения профессий и должностей. Основным методом, использованным в статье, является сравнительный анализ для разграничения и выявления характеристик совмещения и совместительства профессий. Используются также общенаучные и специальные методы познания: аналитический – для исследования нормативно-правовой базы, научных трудов и литературы и системный – для всестороннего рассмотрения институтов совмещения и совместительства в трудовом праве.

В статье раскрываются понятия совмещения и совместительства, дефиниции данных категорий даны в ТК РФ: о совместительстве говорится в ст. 60.1, о совмещении – в ст. 60.2. Анализируются проблемы в практике работодателей и работников при реализации данных форм занятости и предлагаются варианты их решения. Изучены правовые основы регулирования, а именно положения ТК РФ, содержащие порядок оформления, оплаты труда, права и обязанности работодателя и работника. Особое внимание уделено острой необходимости разграничения совмещения и совместительства.

Авторами выявлены проблематика и вероятные риски в области совмещения и совместительства. Научно обоснованы аргументы о внесении конкретизирующих дополнений в статьи, регулирующие трудовые отношения по данным формам занятости. Авторы отмечают преимущества и некоторые недостатки каждой из форм со стороны как работников, так и работодателей.

**Ключевые слова:** совместительство, трудовое право, совмещение профессий, совмещение должностей, трудовые отношения, работники, работодатель

**Для цитирования:** Наваррская Я. М., Зверева С. А. Совместительство и совмещение профессий и должностей // Фемида.Science. 2026. № 1 (18). С. 140–147.

Original article

## Part-Time Work and the Combination of Professions and Positions

**Yana M. Navarrskaya<sup>1</sup>, Sofya A. Zvereva<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> *Russian State University of Justice named after V. M. Lebedev,  
Moscow, Russian Federation*

✉ <sup>1</sup> *ya.navarrskaya@mail.ru*

<sup>2</sup> *sofya\_zvereva567@mail.ru*

*Scientific supervisor:* **M. V. Sozanova**, Candidate of Science (Law), Associate Professor at the Labor Law and Social Security Rights Department of the Russian State University of Justice named after V. M. Lebedev

**Abstract.** The article considers part-time work and the combination of professions and positions as related legal categories that require a clear distinction and clarification of these concepts at the legislative level.

The authors have studied the doctrine of the legal regulation of part-time work and the combination of professions and positions. The main method used in the article is a comparative analysis of part-time work and combining professions. General scientific and special methods of cognition are used.

The article reveals the concepts of combination and part-time work, definitions of these categories are given in the Labor Code of the Russian Federation: part-time work is mentioned in Art. 60.1, about combination – in Art. 60.2. The article analyzes the problems of employers and employees in the implementation of these forms of employment, and suggests solutions. The legal foundations of regulation have been studied, namely the provisions of the Labor Code of the Russian Federation containing the procedure for registration, remuneration, rights and obligations of the employer and employee. Special attention is paid to the urgent need to distinguish between combination and part-time work.

The authors have identified the problems and possible risks in the field of combining and part-time work. The arguments for making specific additions to the articles regulating labor relations in these forms of employment are scientifically substantiated. The authors note the advantages and some disadvantages of each form from both employees and employers.

**Keywords:** part-time employment, labor law, combination of professions, combination of positions, labor relations, employees, employer

**For citation:** Navarrskaya Ya. M., Zvereva S. A. Part-time work and the combination of professions and positions. *Femida.Science = Themis.Science*. 2026;(1):140-147. (In Russ.)

На сегодняшний день совместительство и совмещение получили большое распространение – люди совмещают несколько должностей или работают по нескольким профессиям. Большинство работников это делают для улучшения финансового положения, а кто-то хочет параллельно с основной работой освоить новую специальность или род деятельности. К тому же совместительство и совмещение профессий и должностей имеют социальное значение, поскольку они расширяют производственный профиль работни-

ка, способствует росту квалификации, повышению содержательности труда, предотвращению однообразия в деятельности.

Несмотря на распространенность данных институтов, имеются определенные сложности в понимании данных понятий. Иногда возникают такие ситуации, когда работодатель или работник не понимают, какой случай – совместительство, а какой – совмещение. Из-за этого могут неправильно применяться нормы ТК РФ. Совместительство и совмещение похожи, но все же имеются существенные отличия, которые необходимо знать как работнику, так и работодателю.

Главным нормативным правовым актом, который регулирует совместительство и совмещение должностей или профессий, является ТК РФ. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»<sup>1</sup> в ТК РФ были включены две новые и значимые статьи: 60.1, посвященная совместительству, и 60.2 – совмещению профессий и должностей.

Все большее распространение получает совместительство: многие работники заключают второй (или даже третий) трудовой договор с другими работодателями либо же со своим работодателем, чтобы в свободное от основной работы время работать дополнительно<sup>2</sup>.

Совместительство появилось достаточно давно. Впервые оно было закреплено в Постановлении Совета Министров СССР «Об ограничении совместительства по службе»<sup>3</sup>, в нем закреплялось следующее понятие совместительства: «это временная мера в организации общественного труда»; отмечалось, что оно предусматривается только в исключительном случае и относится лишь к определенно узкому перечню работников; содержит четко регламентированные требования к процедуре оформления и последующего учета, а также предусматривает постоянный и неизбежный контроль за совмещаемой работой и оплатой. В советский период совместительство не было распространено и допускалось в порядке исключения<sup>4</sup>.

Однако благодаря внесению изменений в 2006 г. в ТК РФ появилась ст. 60.1, которая регулирует работу по совместительству. Нынешние положения и нормы, относящиеся к работе по совместительству, довольно-таки демократичны в сравнении с нормами советского периода.

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 27. Ст. 2878.

<sup>2</sup> Шаронов С. А., Рыженков А. Я. Трудовое право России : учеб. для вузов / под общ. ред. С. А. Шаронова. 8-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025. С. 367.

<sup>3</sup> Постановление Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. № 1367 «Об ограничении совместительства по службе» (утратило силу) // Собрание постановлений Правительства СССР. 1959. № 20. Ст. 164.

<sup>4</sup> Трудовое право : учеб. для сред. проф. образования / под общ. ред. Р. А. Курбанова. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025. С. 309.

Часть 1 ст. 282 ТК РФ содержит дефиницию «совместительство» – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству [1, с. 234] разрешена как у работодателя по основному для работника трудовому договору (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя (внешнее совместительство) (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ).

Помимо совместительства существует еще и такая форма занятости, как совмещение профессий (должностей), условия и порядок которой сохранились в Постановлении Совета Министров СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»<sup>5</sup> и в разъяснениях Инструкции ВЦСПС, Минфина СССР, Госкомтруда СССР от 14 мая 1982 г. № 53-ВЛ<sup>6</sup>.

Прежде совмещение упоминалось в ст. 151 ТК РФ, регулирующей, в свою очередь, порядок оплаты труда при такой форме занятости, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В 2006 году в ТК РФ была введена новая, отдельная ст. 60.2, закрепившая регулирование совмещения, в соответствии с которой «совмещение» – это выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

Интересно отметить, что понятие «совмещение профессий» применяется в отношении рабочих, а понятие «совмещение должностей» – в отношении служащих и специалистов<sup>7</sup>.

Порядок и условия совмещения применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ<sup>8</sup>. Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполненных работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности<sup>9</sup>.

К совмещению относится и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудо-

---

<sup>5</sup> Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» (утратило силу) // Собрание постановлений Правительства СССР. 1982. № 2. Ст. 7.

<sup>6</sup> Инструкция Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства финансов СССР, Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 14 мая 1982 г. № 53-ВЛ «По применению Постановления Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 “О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)”» (утратила силу) // Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. 1982. № 8.

<sup>7</sup> Демидов Н. В. Трудовое право : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025. С. 69.

<sup>8</sup> Петров А. Я. Трудовое право : учеб. М. : Норма : Инфра-М, 2023. С. 248.

<sup>9</sup> Адриановская Т. Л., Баева С. С. Трудовое право : учеб. пособие. М. : РГУП, 2017. С. 170.

вым договором. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (временное замещение) следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность)<sup>10</sup>.

Общим между совместительством и совмещением профессий и должностей является то, что помимо основной работы работник берет на себя дополнительные функции. Рассмотрим примеры, часто встречающиеся в трудовой практике, когда работник реализует дополнительные функции в течение своего рабочего времени. Так, каменщик, работающий по основной профессии, способен параллельно выполнять обязанности штукатура; либо же секретарь-машинистка, выполняя функции секретаря, может совмещать печатные работы. Но между этими двумя явлениями есть много отличий<sup>11</sup>. Главное различие заключается во временном аспекте – совмещение подразумевает одновременное с основной специальностью выполнение функций, а совместительство – в иное рабочее время.

Согласно ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ существует две формы совместительства: первая предусматривает работу у основного работодателя (внутреннее совместительство), вторая – у другого работодателя (внешнее совместительство). В свою очередь, совмещение допустимо исключительно в пределах трудовых отношений с одним работодателем.

*Оформление.* При работе по совместительству складываются новые трудовые правоотношения. Согласно ч. 4 ст. 282 ТК РФ заключается отдельный трудовой договор, который содержит в себе все необходимые условия, там же делается запись о том, что это совместительство. В случае совмещения, наоборот, трудовой договор не оформляется, исходя из этого условия трудового договора не прописываются, кроме соглашения о размере доплаты и сроке, если такая работа выполняется временно. Совмещение может быть оформлено как дополнительным соглашением трудового договора, так и распиской работника на приказе работодателя о поручении ему дополнительных обязанностей<sup>12</sup>.

*Запись в трудовую книжку.* В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством. При использовании унифицированной формы приказа № Т-1 делается соответствующая отметка в графе «Условия приема на работу, характер работы», с указанием «работа по совместительству». Такой приказ издается в обоих случаях совместительства<sup>13</sup>. Если у работника имеется желание, то можно внести соответ-

<sup>10</sup> Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право : учеб. и практ. для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025. С. 139.

<sup>11</sup> Воробьев В. В. Трудовое право : курс лекций, учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИД Форум : Инфра-М, 2018. С. 324.

<sup>12</sup> Карпова А. В. Трудовое право : учеб. пособие. М. : Инфра-М, 2023. С. 100.

<sup>13</sup> Постановление Госкомстата Российской Федерации от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету

ствующую запись в трудовую книжку при совместительстве. Внесение записи осуществляется по месту основной работы на основании подтверждающих такую форму занятости документов<sup>14</sup>. Однако в случае совмещения соответствующая запись не производится.

*Рабочее время и его продолжительность.* Согласно ст. 282 ТК РФ работа по совместительству может осуществляться в любое свободное время вне основной работы, например в выходные дни или же после работы. Статья 284 ТК РФ закрепляет, что продолжительность рабочего времени при совместительстве ограничивается четырьмя часами в день и не может быть больше половины месячной нормы рабочего времени. Исключением являются случаи, когда работник на основной работе свободен от исполнения трудовых обязанностей, – тогда он имеет право отработать полный рабочий день или же смену. Исходя из положений ст. 60.2 ТК РФ работа по совмещению реализуется наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Таким образом, можно сделать вывод, что при совмещении профессий (должностей) длительность рабочего времени эквивалентна продолжительности рабочего времени, установленной работнику по его основному трудовому договору.

*Оплата труда.* При совместительстве работник, выполняя трудовую функцию, согласно трудовому законодательству получает за это заработную плату. В соответствии с положениями ст. 285 ТК РФ оплата труда работников-совместителей осуществляется соразмерно отработанному времени, исходя из норм выработки или иных условий, вытекающих из трудового договора. Для работников по совместительству на условиях с повременной оплатой, выполняющих конкретные нормированные задания, заработная плата производится исходя из объема фактически выполненной ими работы. При выполнении работы по совмещению, которая предусмотрена какой-либо должностью, работник получает не заработную плату, а доплату (ст. 151 ТК РФ), которая устанавливается соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы<sup>15</sup>.

*Прекращение совместительства.* Из положений ст. 288 ТК РФ следует, что трудовой договор с совместителем может быть прекращен как по общим основаниям, так и в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет основной. Об этом работодателю необходимо в письменной форме предупредить лицо, которое работает по совместительству, не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

---

труда и его оплаты» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2004. № 5.

<sup>14</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2017 г. № 14-2/В-357 «О заключении трудового договора при приеме на работу по совместительству» // Нормативные акты для бухгалтера. 2017. № 17.

<sup>15</sup> Чаннов С. Е., Пресняков М. В. Трудовое право : учеб. для сред. проф. образов. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025. С. 215.

В соответствии с ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ 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.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что в трудовом законодательстве существуют следующие пробелы.

Во-первых, проблема неоднородности правового регулирования. Статья 57 ТК РФ содержит конкретные и требуемые для трудового договора условия, и все они относятся к выполнению работы по определенной функции, в том числе они прописываются и в трудовом договоре при работе по совместительству, а по совмещению, ввиду того что трудовой договор не заключается, такие условия не устанавливаются. Предлагаем внести в трудовое законодательство нормы, устанавливающие обязанность прописывать в дополнительном соглашении все условия, которые предусмотрены как обязательные при заключении трудового договора, во избежание споров и недопонимания в будущем. Это позволит повысить ответственность сторон при выполнении своих обязанностей по такому соглашению.

Во-вторых, в законодательстве отсутствуют нормы, которые устанавливали бы размер и правила начисления доплаты за выполненную работу для лиц, работающих по совмещению. При совмещении заработная плата определяется с учетом содержания и (или) объема работы, но при этом нигде не установлено, как определять размер оплаты за данный объем. Поэтому работник по совмещению может быть ущемлен по сравнению с теми, кто работает по совместительству, поскольку нет четких правил, как должна начисляться доплата за выполненную работу. Предлагаем внести в трудовое законодательство нормы, устанавливающие обязанность по начислению доплаты для лиц, работающих по совмещению, в соответствии с локальными актами работодателя и с объемом выполненной работы. Данная работа должна оцениваться по результатам труда так же, как оценивается по трудовому договору, ведь из-за отсутствия данной нормы нередко бывает такое, что доплата очень низкая и не соответствует выполненной работе либо совсем не оплачивается. Предлагаем также закрепить в трудовом законодательстве ответственность для работодателей за невыплату данной доплаты.

В-третьих, информация о работе по совместительству может, в зависимости от желания работника, вноситься в трудовую книжку, а о совмещении – нет. Из-за этого трудно подтвердить опыт работы человека в конкретной сфере, что может плохо сказаться на его продвижении по карьерной лестнице. Поэтому предлагаем дополнить трудовое законодательство нормой, которая устанавливала бы возможность внесения записи о работе по совмещению в трудовую книжку по желанию работника.

#### **Список источников**

1. Ершова Е. А. Совместительство: дискуссионные вопросы правового и индивидуального регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 234–238.

### References

1. Ershova E. A. Co-employment: controversial issues of legal and individual regulation. *Bulletin of Tomsk State University*. 2018;(435):234-238. (In Russ.)

### Информация об авторах

Я. М. Наваррская – студент 4 курса;

С. А. Зверева – студент 4 курса.

### Information about the authors

Ya. M. Navarrskaya – 4th year student;

S. A. Zvereva – 4th year student.

### Вклад авторов:

Наваррская Я. М. – сбор и анализ данных, написание основного текста статьи, обработка и визуализация данных.

Зверева С. А. – редактирование текста статьи, написание аннотации и разделов, связанных с результатами.

### Contribution of the authors:

Navarrskaya Ya. M. – data collection and analysis, writing the main text of the article, data processing and visualization.

Zvereva S. A. – editing the text of the article, writing the abstract and sections related to the results.

### Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

### Conflict of interests

The authors declare no relevant conflict of interests.

Статья поступила в редакцию 19.05.2025; одобрена после рецензирования 27.05.2025; принята к публикации 10.06.2025.

The article was submitted 19.05.2025; approved after reviewing 27.05.2025; accepted for publication 10.06.2025.