

Правовой разбор: возложение на учителя работы по вакантной 0,25 ставки заместителя директора — допустимость, квалификация, оформление приказа и природа доплаты

1. Краткая постановка вопроса

В штатном расписании школы предусмотрена 0,25 ставки заместителя директора, которая не замещена (вакантна). Учитель фактически выполняет эту работу без дополнительного соглашения к трудовому договору, и работодателю требуется определить, каким должен быть приказ об оплате за месяц, является ли такая работа «расширением должностных обязанностей» и квалифицируется ли выплата как компенсационная или стимулирующая. Ниже разобраны три правовые версии: (а) возложение работы без письменного согласия работника и без дополнительного соглашения недопустимо, однако фактически выполненная работа подлежит оплате; (б) правовая конструкция здесь — совмещение должностей (ст. 60.2 ТК РФ), а не «расширение должностных обязанностей» и не исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (поскольку место вакантно, а не освобождено временно); (в) доплата по ст. 151 ТК РФ по своей правовой природе является выплатой компенсационного характера, а не стимулирующей.

2. Общая правовая рамка: какие конструкции вообще применимы к ситуации

Прежде чем отвечать на поставленные вопросы, необходимо разграничить четыре близкие, но юридически различные конструкции, поскольку от выбора конструкции зависят и вид приказа, и вид выплаты.

2.1. Совмещение профессий (должностей) — ст. 60.2 ТК РФ

Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; текст статьи сохранён и в редакции, учитывающей Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ), с письменного согласия работника ему может быть

поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Согласно абз. 1 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ, дополнительная работа **по другой профессии (должности)** осуществляется путём **совмещения профессий (должностей)**. Должность учителя и должность заместителя директора — разные должности, следовательно, именно эта конструкция является базовой для рассматриваемой ситуации.

Оплата: ч. 1 ст. 151 ТК РФ — при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится **доплата**; размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (отсылка к ст. 60.2 ТК РФ).

2.2. Расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы — ст. 60.2 ТК РФ

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ, дополнительная работа **по такой же профессии (должности)** осуществляется путём расширения зон обслуживания либо увеличения объёма работ. Поскольку заместитель директора и учитель — разные должности, квалифицировать ситуацию как «расширение зон обслуживания» или «увеличение объёма работы» **некорректно**, даже если фактически дополнительные функции «похожи» и выполняются в том же образовательном процессе.

2.3. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника — ст. 60.2 ТК РФ

Согласно абз. 3 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ, для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Однако эта конструкция применима, только если соответствующий работник **временно отсутствует** (болезнь, отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и т.п.). Если ставка **вакантна**, временно отсутствующего работника нет, и формулировка «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника» будет недостоверной. Косвенно это подтверждается и тем, что советское регулирование временного замещения (Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29.12.1965 №

30/14), применяемое в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 ТК РФ), также исходит из наличия временно отсутствующего работника.

2.4. Совместительство — ст. 60.1, 282-285 ТК РФ

Если работа по 0,25 ставки заместителя директора выполняется **в свободное от основной работы время** и на регулярной основе, подлежащей конструкции является не совмещение, а **совместительство** (ст. 60.1, 282 ТК РФ), требующее заключения отдельного трудового договора. Особенности совместительства педагогических работников установлены Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»; п. 2 Приложения к нему называет виды педагогической работы, которые не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора (например, педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год, а также отдельные виды разовой работы). Оплата в этом случае производится по правилам ст. 285 ТК РФ — пропорционально отработанному времени, и это уже не «доплата», а основная заработная плата по другому трудовому договору.

2.5. Сводная таблица квалификации

Фактические обстоятельства	Правовая конструкция	Норма	Форма оформления	Вид выплаты
Работа по должности заместителя директора выполняется наряду с работой учителя в течение рабочего дня	Совмещение должностей (разные должности)	ч. 1, абз. 1 ч. 2 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ	Письменное согласие + дополнительное соглашение + приказ	Доплата (компенсационная по природе)
Дополнительный объём по такой же должности (например, больше часов как учитель)	Расширение зон обслуживания / увеличение объёма работы	абз. 2 ч. 2 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ	Письменное согласие + допсоглашение + приказ	Доплата
				Доплата

Фактические обстоятельства	Правовая конструкция	Норма	Форма оформления	Вид выплаты
Замещение отсутствующего (болезнь, отпуск) заместителя	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	абз. 3 ч. 2 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ	Письменное согласие + допсоглашение + приказ	
Вакантная 0,25 ставки, работа выполняется в свободное от уроков время, регулярно	Совместительство	ст. 60.1, 282, 285 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 № 197	Отдельный трудовой договор	Заработная плата по договору (пропорционально времени)

3. Версия 1: можно ли возложить работу без дополнительного соглашения к трудовому договору

3.1. Доминирующая (нормативная) позиция: нельзя

- Требуется письменное согласие работника.** Ч. 1 и ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ: поручение дополнительной работы и определение её срока, содержания и объёма возможны только **с письменного согласия** работника. Ознакомление с приказом под роспись не заменяет письменного согласия: закон говорит именно о согласии на поручение, а не об уведомлении о нём.
- Требуется дополнительное соглашение как письменная форма изменения обязательных условий.** Условия оплаты труда (включая доплаты) — обязательные условия трудового договора (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Изменение определённых сторонами условий допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Приказ работодателя, изданный в одностороннем порядке, не может изменить условия трудового договора; ст. 60.2 ТК РФ носит императивный характер, стороны не вправе отступить от неё (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).
- Размер доплаты устанавливается соглашением сторон** (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Без соглашения у сторон отсутствует согласованное условие о размере, то есть оплата вообще не определена — это самостоятельный дефект оформления.
- Оговорки типа «выполняет иные поручения директора» не спасают.** Условия локальных нормативных актов и трудовых договоров, снижающие

уровень гарантий по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Пункт договора, позволяющий привлекать учителя к административной работе без согласия и без доплаты, ничтожен в этой части.

5. Работник вправе отказаться. Ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ: работник имеет право досрочно отказаться от дополнительной работы, предупредив работодателя письменно не позднее чем за три рабочих дня. Отказ от работы, не входящей в трудовые обязанности по договору, не является дисциплинарным проступком, поскольку дисциплинарный проступок — это виновное неисполнение обязанностей, возложенных трудовым договором (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

3.2. Конкурирующая позиция: приказ + фактическое выполнение порождают обязанность оплатить работу

Судебная и надзорная практика исходит из того, что неурегулированность оформления не лишает работника права на вознаграждение за фактически выполненную работу: право на оплату по труду вытекает из ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 21, 22, а также ст. 129 и 132 ТК РФ (заработная плата — вознаграждение за труд, запрещена дискриминация и запрещена работа без оплаты). Дополнительно применяются ст. 16 и ст. 67.1 ТК РФ (фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя влечёт возникновение трудовых отношений; соответствующие разъяснения о последствиях фактического допущения даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Соответственно:

- если работник фактически выполнял функции заместителя директора по поручению директора, работодатель обязан начислить и выплатить соответствующее вознаграждение — независимо от наличия или отсутствия дополнительного соглашения;
- отказ оплатить фактически выполненную дополнительную работу образует неосновательное обогащение работодателя и влечёт взыскание в судебном порядке с процентами по ст. 236 ТК РФ и компенсацией морального вреда по ст. 237 ТК РФ;
- бремя доказывания факта и объёма выполнения дополнительной работы лежит на работнике (табели, приказы, журналы, электронные документы, свидетельские показания).

Условия применения этой позиции: она применяется, когда работа действительно выполнялась (и объём можно установить), а дефект оформления допущен работодателем. Она не легализует саму практику издания приказов без согласия работника.

3.3. Последствия для работодателя

- Ст. 5.27 КоАП РФ — административная ответственность за нарушение трудового законодательства (ч. 1 — общий состав; ч. 2 — уклонение от оформления трудового договора или его подмена гражданско-правовым договором; ч. 6 — невыплата в установленный срок заработной платы). Возможно и предписание Государственной инспекции труда, и представление иных надзорных органов.
- Ст. 236 ТК РФ — материальная ответственность за задержку выплаты (проценты не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день).
- Ст. 237 ТК РФ — компенсация морального вреда по требованию работника.
- Ст. 145.1 УК РФ — при длительной частичной невыплате (свыше трёх месяцев) — уголовно-правовой риск.
- Позиция ИФНС/финансового органа при проверке: неоформленное возложение обязанностей на вакантной ставке может рассматриваться как признак неэффективного использования бюджетных средств (ст. 34 БК РФ) — риск для руководителя.

3.4. Практический вывод по версии 1

Возложение на учителя работы по вакантной 0,25 ставки заместителя директора **без письменного согласия работника и без дополнительного соглашения к трудовому договору неправомерно**; единственное, что спасает работодателя в случае уже состоявшегося выполнения работы, — это обязанность оплатить её по факту. Надлежащий порядок: заявление (или отдельный документ с письменным согласием) работника → дополнительное соглашение к трудовому договору → приказ о возложении дополнительной работы и установлении доплаты. Узаконивание «по факту» возможно путём заключения дополнительного соглашения с распространением условий на фактически сложившиеся отношения (пусть и с даты начала фактического выполнения) — но от факта уже выполненной работы работодатель не освобождается.

4. Версия 2: как квалифицируется работа и как из-за этого должен быть сформулирован приказ

4.1. Почему это совмещение должностей, а не «расширение должностных обязанностей»

- Термин «расширение должностных обязанностей» **в действующем ТК РФ отсутствует**. ТК РФ оперирует понятиями «совмещение профессий

(должностей)», «расширение зон обслуживания», «увеличение объёма работы», «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника» (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Формулировка приказа о «расширении должностных обязанностей» создаёт правовую неопределённость: непонятен правовой режим поручения, срок, отзывность и режим оплаты, и она легко оспаривается работником.

- Историческая причина распространённости такой формулировки: в старой редакции ст. 151 ТК РФ (до 90-ФЗ 2006 года, текст которой приведён и в общедоступных ИПС) упоминались только «совмещение профессий (должностей)» и «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника». После вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ (см. также текст законопроекта, опубликованный на pravo.gov.ru, [pd=102107655](http://pravo.gov.ru/doc.aspx?pd=102107655)) ст. 151 и новая ст. 60.2 ТК РФ были изложены в действующей редакции, включающей четыре конструкции. Ориентироваться на старую терминологию нельзя.
- Учитель и заместитель директора — разные должности (обе относятся к должностям педагогических работников согласно Номенклатуре должностей педагогических работников, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678). Следовательно, применяется абз. 1 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ — **совмещение должностей**.

4.2. Вакантность ставки: две допустимые позиции

Позиция А (доминирующая, разъяснения Роструда). Ст. 60.2 ТК РФ не содержит запрета поручать работнику дополнительную работу по вакантной должности. Совмещение может быть установлено и по незамещённой должности: важно лишь наличие письменного согласия, определение содержания, объёма и срока, а также размера доплаты. Формулировка «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника» в этом случае неприменима (нет временно отсутствующего работника).

Позиция Б (консервативная). Если работа по вакантной 0,25 ставки носит постоянный, регулярный характер и выполняется в свободное от уроков время, корректнее оформить её как **совместительство** — отдельным трудовым договором (ст. 60.1, 282, 285 ТК РФ), с учётом Постановления Правительства РФ от 04.04.2003 № 197. При таком варианте в приказе речь идёт не о доплате, а об оплате по другому трудовому договору.

Для школ с 0,25 ставки заместителя директора на вакансии обе позиции допустимы; выбор зависит от того, выполняется работа в пределах установленного рабочего дня (тогда совмещение) или за его пределами (тогда совместительство).

4.3. Обязательные реквизиты приказа (при конструкции «совмещение должностей»)

Приказ должен содержать:

1. ссылку на нормы — ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ и пункт локального положения об оплате труда учреждения;
2. основание — заявление работника (или иной документ, фиксирующий письменное согласие) и дополнительное соглашение к трудовому договору с реквизитами;
3. Ф.И.О. и должность работника (учитель), а также должность, по которой поручается дополнительная работа (заместитель директора);
4. правовую конструкцию — «возложение дополнительной работы в порядке **совмещения должностей**»;
5. объём работы — 0,25 ставки по должности «заместитель директора» (эквивалент примерно 9 часов в неделю при 36-часовой рабочей неделе педагогических работников; см. ст. 333 ТК РФ и Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 о продолжительности рабочего времени педагогических работников);
6. срок — конкретные даты. Если приказ издаётся «на месяц», это допустимо (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ: срок определяется работодателем с письменного согласия работника), но тогда после истечения срока работа не может продолжаться без нового поручения;
7. размер доплаты — в процентах к должностному окладу по должности заместителя директора, либо в рублях, либо в рублях пропорционально фактически отработанному времени;
8. указание на характер выплаты — «доплата компенсационного характера» (см. раздел 5);
9. порядок начисления (за фактически отработанное время, на основании табеля), бухгалтерии — начислить и выплатить в сроки, установленные ст. 136 ТК РФ.

4.4. Модельный текст приказа (при наличии согласия и допсоглашения)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «...» ПРИКАЗ от ..20__ № __ **Об установлении доплаты компенсационного характера за совмещение должностей**

В соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом __ Положения об оплате труда работников МБОУ «...»,

на основании заявления Ивановой И.И. от ..20__ и дополнительного соглашения от ..20__ № __ к трудовому договору от ..20__ № __

ПРИКАЗЫВАЮ: 1. Установить Ивановой И.И., учителю (указать учебный предмет), доплату компенсационного характера за совмещение должностей по должности «заместитель директора» в объёме 0,25 ставки на период с 01..20__ по 30..20__ (или: на период временной нетрудоспособности заместителя директора Петровой П.П. — если конструкция и.о. временно отсутствующего работника). 2. Определить размер доплаты — 25 процентов должностного оклада по должности «заместитель директора» (вариант: __ рублей в месяц; вариант: __ рублей в месяц пропорционально фактически отработанному времени). 3. Доплату производить за фактически отработанное время на основании табеля учёта рабочего времени. 4. Бухгалтерии обеспечить начисление и выплату доплаты в сроки, установленные статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором. 5. Контроль за исполнением приказа возложить на ____.

Директор __/Ф.И.О./

4.5. Как быть, если работа за месяц уже выполнена без согласия и без допсоглашения

Правильная последовательность действий:

1. Получить от работника письменное заявление (согласие) с указанием фактически выполнявшейся работы и её объёма.
2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, указав, что его условия применяются к отношениям, фактически сложившимся с ..20__ (принцип возмездности труда — ст. 129, 132 ТК РФ; запрет работы без оплаты).
3. Издать приказ по образцу п. 4.4, указав период — фактически отработанный месяц.
4. Работнику, не давшему согласия, поручение не оформлять; если работа уже выполнялась, оплатить её за фактически отработанное время как работу, выполненную по поручению работодателя, с последующим прекращением поручения (письменное уведомление в порядке ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ — не позднее чем за три рабочих дня, либо оформление согласия).
5. В локальный акт об оплате труда внести положение о доплатах за совмещение, расширение зон, увеличение объёма и и.о. временно отсутствующего работника — с учётом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Чего делать нельзя:

- издавать приказ «о расширении должностных обязанностей» — ТК РФ такой конструкции не знает;
- указывать «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника», если место вакантно;
- рассчитывать доплату за месяцы, в которых работник фактически не выполнял работу;
- оформлять доплату как «премию по итогам месяца» вместо доплаты по ст. 151 ТК РФ — см. раздел 5.

4.6. Практический вывод по версии 2

Работа учителя по 0,25 ставки заместителя директора квалифицируется как **совмещение должностей** (абз. 1 ч. 2 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ), а не как расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника — при вакантной (а не временно освобождённой) ставке. Приказ должен называться «О возложении дополнительной работы в порядке совмещения должностей и установлении доплаты» (или «Об установлении доплаты за совмещение должностей»), а не «О расширении должностных обязанностей». Если работа выполняется за пределами рабочего дня и на постоянной основе — необходимо оформлять совместительство отдельным трудовым договором.

5. Версия 3: компенсационная или стимулирующая выплата

5.1. Формальный анализ норм ТК РФ

- Ч. 1 ст. 129 ТК РФ: заработная плата включает, помимо вознаграждения за труд, **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе **за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**, работу в особых климатических условиях и др.) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- Ст. 149 ТК РФ (в редакции Закона № 90-ФЗ) прямо относит **совмещение профессий (должностей)** к числу случаев выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при которых работнику производятся соответствующие выплаты. При этом размеры выплат по коллективному договору, соглашению, локальному акту, трудовому договору **не могут быть ниже** установленных трудовым законодательством.

- Ст. 151 ТК РФ называет выплату за совмещение **доплатами**, а не надбавкой стимулирующего характера.

Следовательно, по буквальному смыслу ст. 129 и 149 ТК РФ выплата за совмещение должностей относится к **выплатам компенсационного характера** (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Единые рекомендации по системам оплаты труда

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, в разделе о выплатах компенсационного характера относят к ним, в частности, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, а также за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни. Этот документ — ключевой ориентир при построении систем оплаты труда в бюджетных учреждениях; на его основе разрабатываются региональные и муниципальные положения об оплате труда, применяемые школой.

5.3. Доминирующая позиция: доплата по ст. 151 ТК РФ — компенсационная

Обоснование: 1. Прямая отсылка ст. 149 ТК РФ (совмещение — отклонение от нормальных условий). 2. Терминология ст. 151 ТК РФ («доплата») и структура ст. 129 ТК РФ. 3. Позиция Единых рекомендаций РТК. 4. Позиция надзорных органов при проверках: доплата за совмещение устанавливается в локальном акте в разделе «выплаты компенсационного характера».

Следствия: - доплата обязательна при фактическом выполнении дополнительной работы; её нельзя не начислить по критериям «качества» или «эффективности»; - она не может быть снижена или отменена произвольно в течение срока поручения без изменения соглашения сторон (ч. 2 ст. 151 ТК РФ); - она учитывается при расчёте среднего заработка (п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922: в расчёт включаются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных); - она включается в расходы на оплату труда по ст. 255 НК РФ, облагается НДФЛ и страховыми взносами (ст. 210, 420 НК РФ).

5.4. Конкурирующая позиция: отнесение выплаты к стимулирующим

В практике школ иногда встречается оформление доплаты за совмещение в разделе «стимулирующие выплаты» положения об оплате труда — обычно ради использования фонда стимулирования и упрощения процедуры. Допустимо ли это?

- **Формально** виды и размеры выплат определяются локальным нормативным актом (ч. 2, 4 ст. 135 ТК РФ), и учреждение вправе предусмотреть дополнительные выплаты.
- **Однако** переквалификация обязательной доплаты по ст. 151 ТК РФ в стимулирующую выплату недопустима: ст. 149, 151 ТК РФ носят императивный характер, а локальный акт, снижающий уровень гарантий, не подлежит применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).
- Кроме того, стимулирующие выплаты по своей природе связаны с качеством, результативностью, интенсивностью труда и могут быть уменьшены или не выплачены при невыполнении показателей. Если работник фактически выполнял дополнительную работу, а выплату ему «сняли» по критериям, суд или ГИТ, скорее всего, признают это нарушением ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

Когда позиция «стимулирующая» применима: как **дополнительная** выплата за качественное выполнение обязанностей заместителя директора — надбавка за интенсивность, сложность, напряжённость, качество (ст. 129, 135, 191 ТК РФ). Она может выплачиваться **сверх** обязательной доплаты за совмещение, но не вместо неё.

5.5. Практический вывод по версии 3

Доплата за выполнение работы по вакантной 0,25 ставки заместителя директора по своей правовой природе является **выплатой компенсационного характера**, поскольку работа выполняется в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 129, 149, 151 ТК РФ; Единые рекомендации РТК). Оформлять её следует: - в положении об оплате труда учреждения — в разделе «выплаты компенсационного характера»; - в приказе — с прямым указанием «доплата компенсационного характера за совмещение должностей».

Стимулирующая выплата допустима, но только как **дополнительная** надбавка за качество и интенсивность и только **сверх** обязательной доплаты. Попытка заменить доплату по ст. 151 ТК РФ стимулирующей выплатой,

регулируемой по критериям, создаёт риск предписания ГИТ и взыскания недоплаченных сумм в суде.

6. Сопутствующие и дополнительные аспекты

6.1. Квалификационные требования и лицензионные риски

Заместитель директора школы включён в Номенклатуру должностей педагогических работников (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678). Квалификационные характеристики должностей работников образования установлены ЕКС, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н; для руководителей применяется также профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утв. Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н, и профессиональные стандарты руководителей образовательных организаций. Перед возложением дополнительной работы следует убедиться, что работник соответствует квалификационным требованиям по должности заместителя директора: иначе возникает риск замечаний при лицензионном контроле образовательной деятельности (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 № 1490 о лицензировании образовательной деятельности — в части требований к педагогическим работникам).

6.2. Учёт 0,25 ставки и рабочего времени

Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ; Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601). Если должность заместителя директора относится к педагогическим работникам, 0,25 ставки ориентировочно соответствует 9 часам в неделю (от 36-часовой нормы); если учреждение относит эту должность к работникам с нормальной продолжительностью рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) — 10 часам в неделю (от 40-часовой нормы). Для качественного оформления целесообразно указать связь доплаты с фактически отработанным временем: табель становится документом, подтверждающим объём работы.

6.3. Сроки выплаты

Заработная плата, включая доплаты, выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Конкретные даты фиксируются не

позднее чем за полмесяца до введения — правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

6.4. Спор с работником: перспективы

Если работник обратится в суд, предметом иска будут: взыскание доплаты за фактически выполненную работу, проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ, а также признание незаконным приказа о возложении работы (при отсутствии его согласия). Ключевые доказательства: табели, приказы, документы о содержании и объёме работы, электронная переписка, показания свидетелей. Работодателю следует готовить документы, подтверждающие письменное согласие и объём работы, — иначе позиция в споре слабая.

7. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия 1 (возложение работы). Без письменного согласия работника и без дополнительного соглашения к трудовому договору возложение работы по вакантной 0,25 ставки заместителя директора неправомерно. Однако фактически выполненная работа должна быть оплачена; отказ от оплаты грозит ст. 236, 237 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ, а при длительной невыплате — ст. 145.1 УК РФ. Если работа выполняется в свободное от уроков время и регулярно — требуется отдельный трудовой договор о совместительстве (ст. 60.1, 282, 285 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 № 197).

Версия 2 (квалификация и приказ). Работа квалифицируется как **совмещение должностей** (абз. 1 ч. 2 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ). «Расширение должностных обязанностей» — терминологически и юридически некорректная формулировка; «расширение зон обслуживания» и «увеличение объёма работы» относятся только к работе по такой же должности; «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника» неприменимо к вакансии. Приказ об оплате за месяц должен быть оформлен как приказ об установлении доплаты за совмещение должностей за конкретный период с основанием — письменное согласие (заявление) и дополнительное соглашение, с указанием объёма (0,25 ставки), содержания работы, срока, размера доплаты (в % к окладу или в рублях, либо пропорционально отработанному времени) и порядка её начисления по табелю.

Версия 3 (природа выплаты). Доплата по ст. 151 ТК РФ — **выплата компенсационного характера** (ст. 129, 149, 151 ТК РФ; Единые рекомендации РТК). Отнесение её к стимулирующим выплатам допустимо лишь как дополнительная надбавка за качество и интенсивность **сверх**

обязательной доплаты; замена доплаты стимулирующей выплатой создаёт риск предписания ГИТ и взыскания недоплаченных сумм.

8. Список использованных нормативных источников и материалов

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 2, 8, 9, 16, 21, 22, 57, 60.1, 60.2, 67.1, 72, 91, 129, 132, 135, 136, 149, 151, 164, 191, 192, 236, 237, 255 (для целей налогообложения — НК РФ), 282, 284, 285, 333, 423.
2. Конституция Российской Федерации, ст. 37.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...» (введение ст. 60.2, новая редакция ст. 149, 151 ТК РФ) — текст размещён в ИПС «Законодательство России» (pravo.gov.ru, nd=102107655).
4. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация на pravo.gov.ru / publication.pravo.gov.ru, документ 0001202512150039) — действующая редакция ст. 60.2 и 151 ТК РФ; содержательных изменений применительно к рассматриваемой ситуации не вносит.
5. Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (п. 2 Приложения).
6. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность...».
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (п. 2).
8. Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 № 1490 «О лицензировании образовательной деятельности».
9. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников...».
10. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел „Квалификационные характеристики должностей работников образования“».
11. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог...“».

12. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год) — раздел о выплатах компенсационного характера.
13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.27.
14. Уголовный кодекс Российской Федерации, ст. 145.1.
15. Бюджетный кодекс Российской Федерации, ст. 34.
16. Налоговый кодекс Российской Федерации, ст. 210, 255, 420.
17. Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/14 «О порядке оплаты временного замещения» (применяется в части, не противоречащей ТК РФ, — ст. 423 ТК РФ).

Судебная практика и разъяснения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в части последствий фактического допущения работника к работе и оценки дисциплинарных взысканий).
2. Разъяснения Федеральной службы по труду и занятости (портал «Онлайнинспекция.рф») о возможности возложения на работника дополнительной работы по вакантной должности в порядке ст. 60.2 ТК РФ.
3. Практика судов общей юрисдикции по делам о взыскании доплат за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника при отсутствии надлежащего оформления (реквизиты конкретных судебных актов подлежат уточнению по СПС «КонсультантПлюс» / «Гарант» / ГАС «Правосудие» применительно к обстоятельствам конкретного дела).

Примечание для редактора. Разбор носит информационно-правовой характер, отражает нормы, действовавшие на дату подготовки, и не заменяет юридическую консультацию по конкретному делу. В случае если фактическая работа выполняется в свободное от уроков время на регулярной основе, приоритетной является конструкция совместительства (ст. 60.1, 282, 285 ТК РФ), и окончательные выводы по конкретному спору следует проверять по СПС с учётом региональных и муниципальных положений об оплате труда и коллективного договора учреждения.