

Одновременное оформление в двух клиниках: расчётные листы, отпуск и заработная плата

1. Краткая постановка вопроса

Работник оформлен по основному месту работы в клинике № 1 с 22.05.2026; примерно через два месяца по инициативе учредителей фактически переведён на работу в клинику № 2, созданную в другом юридическом лице, куда оформлен по совместительству с 30.07.2026, при этом трудовые отношения с клиникой № 1 формально сохранены «для трудовой книжки». Расчетный лист за август получен только от клиники № 2; за сентябрь листы не получены ни от кого. На этой фактической конструкции возникают три вопроса: (1) кто и в какие сроки обязан выдавать расчетные листы; (2) как исчисляется отпускной стаж и сколько дней отпуска можно взять с учетом «перехода»; (3) какую заработную плату работник вправе получать по каждому месту работы, если по основному месту работа фактически не выполняется и работник не включен в график отпусков. Ниже разбор ведется по каждой правовой версии отдельно, поскольку квалификация описанной схемы (реальное совместительство / мнимое оформление / фактическое допущение к работе без оформления) прямо меняет ответы.

2. Юридическая квалификация фактической конструкции

2.1. Два самостоятельных трудовых отношения, а не «перевод»

Перевод на работу к другому работодателю Трудовым кодексом РФ не предусмотрен: перевод возможен только на другую работу у того же работодателя (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ). Смена собственника имущества организации, смена подведомственности, изменение состава участников (учредителей) работодателем-юристом не являются и не требуют согласия работника, но и не создают нового работодателя (статья 75 ТК РФ). Поскольку в описанной ситуации клиника № 2 — **иное юридическое лицо**, юридически корректной конструкции «перехода» не существует: возможно только прекращение трудового договора с клиникой № 1 (статьи 77, 78, 80 ТК РФ) и

заключение нового трудового договора с клиникой № 2 (статья 56 ТК РФ). Все остальные варианты — это либо совместительство (статья 282 ТК РФ), либо совмещение двух трудовых договоров, один из которых фактически не исполняется.

2.2. Четыре возможные версии фактического состава

Разные прочтения описанной ситуации дают разные правовые последствия, поэтому их необходимо развести:

Версия А — реальное совместительство. Работник действительно трудится в клинике № 2 в свободное от основной работы время, а в клинике № 1 периодически выполняет отдельные задания (подмены, дежурства, консультации). Это законная конструкция (статьи 282, 284 ТК РФ), и далее применяются общие правила об отпусках совместителей (статья 286 ТК РФ), оплате труда совместителей (статья 285 ТК РФ) и расчетных листах по каждому месту работы (статья 136 ТК РФ).

Версия В — мнимое оформление в клинике № 1 (совместительство «на бумаге»). Стороны изначально не намерены исполнять договор по клинике № 1, договор сохранен исключительно для записи в трудовой книжке (что, как показано в разделе 6.3, само по себе сомнительно по цели). Это наиболее рискованная версия: для работника — риск увольнения за прогул (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ), для работодателя — административная (статья 5.27 КоАП РФ) и налоговая ответственность (статья 54.1 НК РФ).

Версия С — фактическое допущение к работе в клинике № 2 без оформления (23.07.2026–29.07.2026). Трудовые отношения возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя (часть 3 статьи 16 ТК РФ). Последствия фактического допущения урегулированы статьей 67.1 ТК РФ: работодатель обязан оформить трудовой договор, а до оформления отношения считаются возникшими. Это означает, что стаж для отпуска и период оплаты в клинике № 2 могут исчисляться с **23.07.2026**, а не с 30.07.2026.

Версия D — клиника № 1 фактически прекратила отношения без оформления. Если доступ к рабочему месту закрыт, задания не выдаются, табель не ведется, зарплата не начисляется — возникает вопрос о прекращении трудовых отношений де-факто без юридического оформления. Это не лишает работника права требовать оплаты (см. раздел 5) и влечет для работодателя ответственность по статье 5.27 КоАП РФ и статье 236 ТК РФ, а при квалификации как незаконного лишения возможности трудиться — по статье 234 ТК РФ.

Практический вывод по разделу 2. Формально у работника два трудовых договора, и обязательства по каждому исчисляются самостоятельно и независимо. Ни один из работодателей не вправе ссылаться на «договоренность учредителей»: статья 9 ТК РФ запрещает регулирование трудовых отношений соглашениями, снижающими уровень гарантий по сравнению с ТК РФ, а статья 8 ТК РФ — локальными актами, ухудшающими положение работника.

3. Вопрос 1. Расчетные листы: от какой клиники и в какие сроки

3.1. Общее правило: расчетный лист выдает каждый работодатель

При выплате заработной платы работодатель обязан **извещать в письменной форме каждого работника**: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных начисленных сумм (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплат); о размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке статьи 372 ТК РФ.

Обязанность носит **индивидуальный характер для каждого работодателя**, поскольку трудовой договор с каждым из них самостоятелен (статьи 16, 56, 57 ТК РФ). Следовательно:

- клиника № 1 обязана выдавать свой расчетный лист по своим начислениям;
- клиника № 2 обязана выдавать свой расчетный лист по своим начислениям;
- расчетный лист клиники № 2 **не заменяет** расчетный лист клиники № 1 и наоборот.

3.2. От какой клиники должен исходить лист в данной ситуации

Вер Ми А: **от обеих**. Клиника № 2 обязана отчитываться за выплаты по совместительству (статья 285 ТК РФ), клиника № 1 — за выплаты по основному месту работы, включая оплату времени простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы, если простой имел место (часть 1 статьи 157 ТК РФ).

Версия В (мнимое оформление): формально обязанность сохраняется за обеими организациями, однако клиника № 1 начислений не производит, поэтому либо формирует лист с нулевыми показателями, либо обязана письменно объяснить причину отсутствия начислений. Отсутствие начислений при действующем трудовом договоре само по себе неправомерно, если только нет законного основания (простой, отстранение по статье 76 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы по статье 128 ТК РФ, приостановление работы по статье 142 ТК РФ).

Версия С: лист за период с 23.07.2026 по 29.07.2026 должен быть представлен клиникой № 2 — либо как за период фактического допущения (части 3 статьи 16, статья 67.1 ТК РФ), либо как за период совместительства. Клиника № 1 за эти дни лист не формирует (при условии, что работник там не работал и простой оформлен не был — что само по себе проблема, см. раздел 5).

3.3. Сроки

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а конкретная дата выплаты устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (часть 6 статьи 136 ТК РФ). Расчетный лист вручается (направляется) **при выплате**, то есть не позднее той же даты.

Применительно к вопросу: заработная плата за сентябрь 2026 года должна быть выплачена (и лист выдан) не позднее 15.10.2026. Если эта дата прошла, а выплаты и листа нет — налицо просрочка.

С 01.01.2023 в ТК РФ действует также правило о выплате заработной платы за первую половину месяца (аванс) с учетом фактически отработанного времени; удержание НДФЛ производится с каждой выплаты.

3.4. Способы выдачи и «электронный» расчетный лист

Порядок выдачи расчетных листов (на бумаге лично, через электронную почту, в личном кабинете) определяется локальным нормативным актом работодателя, принятым в порядке статьи 372 ТК РФ, либо трудовым договором (статьи 8, 136 ТК РФ). Если локальным актом предусмотрена электронная рассылка, направление листа на корпоративную почту считается надлежащим извещением. Если порядок не установлен — надлежащей является выдача на бумажном носителе.

Параллельно работник вправе требовать **копии документов, связанных с работой** (справки о заработной плате, расчетные листы, приказы), по письменному заявлению — не позднее трех рабочих дней со дня подачи

заявления, безвозмездно и надлежащим образом заверенные (часть 1 статьи 62 ТК РФ).

3.5. Последствия невыдачи расчетного листа

- Административная ответственность по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ: предупреждение или штраф на должностных лиц — от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей. При повторном нарушении — часть 2 статьи 5.27 КоАП РФ: штраф на должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей либо дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц — от 50 000 до 70 000 рублей.
- Если невыдача (несвоевременная выдача) документов повлекла причинение работнику имущественного ущерба — материальная ответственность работодателя по статье 234 ТК РФ.
- Задержка выплаты заработной платы — денежная компенсация не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (статья 236 ТК РФ), а также право приостановить работу при задержке более 15 дней (статья 142 ТК РФ), с оговоркой: для отдельных медицинских организаций (в частности, станций скорой и неотложной медицинской помощи) приостановление работы не допускается (часть 2 статьи 142 ТК РФ).
- Способ защиты: государственная инспекция труда (статьи 356, 357, 360 ТК РФ), прокуратура, суд (статьи 391, 392 ТК РФ). Срок обращения в суд по спорам о невыплате сумм — один год со дня установленного срока выплаты (часть 2 статьи 392 ТК РФ).

3.6. Практический вывод по вопросу 1

Лист должен быть получен **от обеих организаций**. Тот факт, что за август лист пришел только от клиники № 2, означает одно из двух: либо клиника № 1 не производила никаких начислений (что при действующем трудовом договоре незаконно, если не оформлен простой, отпуск без сохранения заработной платы или отстранение), либо не соблюдает статью 136 ТК РФ. За сентябрь листы отсутствуют от обеих — это два самостоятельных нарушения, по каждому из которых заявление подается отдельно: в клинику № 1 — требование о выдаче расчетных листов и письменного объяснения отсутствия начислений; в клинику № 2 — требование о выдаче листа за сентябрь. Одновременно целесообразно подать заявление о выдаче копий документов по статье 62 ТК РФ (расчетные листы, табели учета рабочего времени, справки о начисленных и уплаченных страховых взносах) — по нему ответ дается в три рабочих дня.

4. Вопрос 2. Отпуск: стаж и продолжительность при двух работах

4.1. Отпуск по основному месту работы (клиника № 1)

Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Исчисление — в календарных днях, нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются (статья 120 ТК РФ).

Рабочий год — это не календарный год, а 12 месяцев со дня приема на работу. При приеме 22.05.2026 первый рабочий год — с 22.05.2026 по 21.05.2027.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, то есть у данного работника — с 22.11.2026. До этого отпуск может быть предоставлен по соглашению сторон — авансом (часть 2 статьи 122 ТК РФ). Отдельным категориям работников (женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работники до 18 лет, работники, усыновившие ребенка до трех месяцев, и др.) отпуск по заявлению предоставляется до истечения шести месяцев — часть 3 статьи 122 ТК РФ.

Отпускной стаж определяется по статье 121 ТК РФ. В стаж включается время фактической работы и время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность), — в том числе время простоя по вине работодателя. Не включаются: время отсутствия на работе без уважительных причин (прогул), время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года (часть 2 статьи 121 ТК РФ).

График отпусков. График обязателен для обеих сторон (часть 2 статьи 123 ТК РФ), утверждается не позднее чем за две недели до начала календарного года, работник должен быть извещен о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ). **Отсутствие работника в графике — нарушение работодателя, но не лишает работника права на отпуск.** Отпуск в таком случае предоставляется по заявлению работника по согласованию сторон. Более того, если работник не был своевременно извещен о времени начала отпуска, работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести отпуск на другой срок (часть 2

статьи 124 ТК РФ). График отпусков **никак не связан с заработной платой** — его отсутствие или наличие не влияет на обязанность платить (см. раздел 5).

Дополнительные отпуска. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлены вредные условия труда 2, 3 или 4 степени либо опасные условия, работник имеет право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ). Отдельным категориям медицинских работников (психиатрия, туберкулезные и противотуберкулезные организации, ВИЧ-инфекция и др.) продолжительность дополнительного отпуска 14, 21 или 28 календарных дней установлена постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482. Для работников-инвалидов основной отпуск удлиннен до 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Для работников в районах Крайнего Севера применяются статья 321 ТК РФ и статья 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1.

4.2. Отпуск по совместительству (клиника № 2)

Специальное правило части 1 статьи 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, отпуск предоставляется **авансом** — согласие работодателя по совместительству здесь не требуется, то есть правило части 2 статьи 122 ТК РФ (согласование авансового отпуска) для совместителей заменено императивным правилом статьи 286 ТК РФ.

Часть 2 статьи 286 ТК РФ: если продолжительность отпуска по совместительству меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет отпуск **без сохранения заработной платы** соответствующей продолжительности. Это механизм выравнивания сроков, а не дополнительный оплачиваемый отпуск.

При приеме на работу по совместительству 30.07.2026 второй рабочий год — с 30.07.2026 по 29.07.2027.

Доказательства для реализации права. Работник, уходящий в отпуск по совместительству, должен приложить к заявлению документ, подтверждающий дату начала и продолжительность отпуска по основному месту работы (как правило, копию приказа или справку). Это прямо предусмотрено частью 1 статьи 286 ТК РФ и разъясняется правоприменительной практикой; законодательно исчерпывающий перечень документов не установлен, поэтому работодатель не вправе требовать от

совместителя иных документов, кроме подтверждения периода отпуска по основной работе.

4.3. «Сложение» отпусков недопустимо — ключевое практическое правило

Отпуска по двум местам работы **не суммируются по календарным дням**: они совпадают по времени. Работник не может получить 28 дней оплачиваемого отдыха по клинике № 1 и еще 28 дней оплачиваемого отдыха по клинике № 2 как два отдельных периода отдыха. Однако **оплата производится обоими работодателями за одни и те же календарные дни**, так как каждый работодатель рассчитывает средний заработок по своим выплатам (статья 139 ТК РФ, Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922). То есть денежно дни отпуска при двух работах оплачиваются дважды, а вот отдых — один.

Если у одного работодателя продолжительность отпуска больше (например, 28 + 7 за вредность в клинике № 1 против 28 в клинике № 2), разница покрывается отпуском без сохранения заработной платы по статье 286 ТК РФ у второго работодателя.

4.4. Отпуск авансом и удержание при увольнении

Если работник использует отпуск авансом за первый рабочий год, при увольнении до окончания рабочего года, за который отпуск был предоставлен, работодатель вправе удержать из расчета сумму за неотработанные дни отпуска (абзац пятый части 2 статьи 137 ТК РФ). Удержание производится в пределах сумм к выплате; если суммы к выплате недостаточно — взыскание возможно только в судебном порядке и не всегда (позиция Верховного Суда РФ: излишне выплаченную заработную плату можно взыскать лишь в узких случаях, перечисленных в статье 137 ТК РФ, и при отсутствии счетной ошибки — см. определение Верховного Суда РФ от 28.05.2021 № 18-КГ21-26-К4, пункт 3 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2021)).

Важно для описанной схемы. Если сценарий «оставления» в клинике № 1 в будущем закончится увольнением, а работник к тому моменту уже отгуляет авансом 28 дней, возникнет спор об удержании. Риск удержания особенно велик при коротком «удержании на бумаге».

4.5. Расчет количества дней — по версиям

Дни на начало октября 2026 года (округление — по письму Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17, допускается округление в пользу работника):

Клиника № 1. Рабочий год 22.05.2026–21.05.2027; за 12 месяцев — 28 дней; за месяц — 2,33 дня (28 : 12). - за 22.05–21.09.2026 (4 полных месяца): 9,33 → 10 дней; - за 22.05–21.10.2026 (5 месяцев): 11,67 → 12 дней; - за 22.05–21.11.2026 (6 месяцев — момент возникновения права): 14 дней; - за весь первый рабочий год (авансом): 28 дней — **с 22.11.2026 безусловно, ранее — по соглашению сторон** (часть 2 статьи 122 ТК РФ).

Клиника № 2 (при оформлении с 30.07.2026). Рабочий год 30.07.2026–29.07.2027; 28 дней за 12 месяцев. - за 30.07–29.09.2026 (2 месяца): 4,67 → 5 дней; - за 30.07–29.10.2026 (3 месяца): 7 дней; - авансом — до 28 дней, поскольку часть 1 статьи 286 ТК РФ позволяет отпуск авансом при совместительстве независимо от отработки шести месяцев.

Клиника № 2 (если настоять на фактическом допущении с 23.07.2026). Рабочий год 23.07.2026–22.07.2027; разница с предыдущим вариантом — один рабочий день, но важно само признание периода для целей оплаты и стажа.

Итог по вопросу «сколько дней отпуска могу взять»: - Вариант 1 (до 22.11.2026): отпуск в клинике № 1 возможен только по соглашению сторон — 10–14 дней (пропорционально), в клинике № 2 одновременно — 28 дней авансом, при этом дни отдыха одни, а оплата идет от обеих организаций. - Вариант 2 (с 22.11.2026): можно взять полные 28 дней в клинике № 1 и одновременно 28 дней авансом в клинике № 2 (либо, если по клинике № 1 отпуск удлинен, разница покрывается неоплачиваемым отпуском по части 2 статьи 286 ТК РФ). - Вариант 3 (увольнение из клиники № 1): денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени (статья 127 ТК РФ), в клинике № 2 стаж для отпуска продолжает течь.

4.6. Практический вывод по вопросу 2

Отпускной стаж и продолжительность отпуска по каждому месту работы считаются **раздельно, но открываются и оплачиваются одновременно** (статья 286 ТК РФ). Отсутствие в графике клиники № 1 — нарушение статей 123, 124 ТК РФ, но отпуск это не блокирует: подается заявление, и отпуск предоставляется (с 22.11.2026 — безусловно; ранее — по согласованию). При увольнении из клиники № 1 после авансом использованного отпуска существует риск удержания за неотработанные дни отпуска (абзац пятый части 2 статьи 137 ТК РФ).

5. Вопрос 3. Заработная плата по основному месту работы при фактическом отсутствии работы

5.1. Исходная нормативная рамка

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (статья 129 ТК РФ). Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 ТК РФ). Условия оплаты определяются трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (статья 135 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (абзац второй части 2 статьи 22 ТК РФ), и вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть 4 статьи 91 ТК РФ).

Из этого следует: **причитающаяся сумма определяется не только договором, но и фактическим исполнением.** Ниже — конкурирующие версии квалификации.

5.2. Версия 1. Простой по вине работодателя (статьи 72.2, 157 ТК РФ)

Простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть 3 статьи 72.2 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере **не менее двух третей средней заработной платы работника** (часть 1 статьи 157 ТК РФ). Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, — не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (часть 2 статьи 157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается (часть 3 статьи 157 ТК РФ). О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, делающими невозможным продолжение выполнения трудовой функции, работник обязан сообщить непосредственному руководителю или иному представителю работодателя (часть 4 статьи 157 ТК РФ).

Обратите внимание на редакцию. В предоставленных источниках встречаются две редакции статьи 157 ТК РФ: устаревшая (с отсылкой к статье 74 ТК РФ и с формулировкой «если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя» — см. источник 4 и источник 15)

и действующая (с отсылкой к статье 72.2 ТК РФ и с обязанностью сообщить непосредственному руководителю — см. источники 5, 9). Для целей настоящего разбора применяется действующая редакция: письменное предупреждение как условие оплаты простоя ТК РФ не предусмотрено, однако сообщение о начале простоя обязательно. Содержание норм, приведенных в предоставленных источниках со ссылкой на **Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ** (публикация на publication.pravo.gov.ru, № 0001202512150039), совпадает с действующими статьями 76, 155, 157, 286 ТК РФ, поэтому далее ссылки даются на ТК РФ.

Применение к ситуации. Если работник является на рабочее место в клинику № 1, а работа ему не предоставляется (нет графика, нет смен, нет заданий), это простой по вине работодателя. Оплата — не менее 2/3 средней заработной платы за весь период, включая время, в которое работник не был включен в график. Обязанность документально оформить простой (акт, приказ, отметка в таблице) лежит на работодателе; отсутствие такого оформления само по себе не лишает работника права требовать оплаты.

Риск работника. Если он не только не работает, но и не появляется и не сообщает о простое, работодатель может квалифицировать отсутствие как прогул (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ). Ключевой вопрос — было ли отсутствие обусловлено непредоставлением работы. Если работодатель сам предложил схему и не обеспечил работу, прогул не образуется, но доказывать это придется работнику.

5.3. Версия 2. Непредоставление работы как самостоятельное нарушение — полный средний заработок

Конкурирующая позиция: если работодатель при действующем трудовом договоре не предоставляет работу и не оформляет простой, речь идет не о простое, а о неисполнении обязанности, предусмотренной абзацем вторым части 2 статьи 22 ТК РФ. При таком толковании работник вправе требовать **средний заработок в полном объеме**, а не 2/3, поскольку именно работодатель определяет причины неисполнения и обязан надлежащим образом квалифицировать период. Основание — статьи 22, 129, 132, 139, 234 ТК РФ: заработная плата не может быть снижена по причинам, зависящим от работодателя, а незаконное лишение работника возможности трудиться влечет материальную ответственность работодателя (статья 234 ТК РФ).

Когда применяется эта позиция. Она сильнее в спорах, где: - работодатель сам создал конструкцию (перевел работника в другое юрлицо, обещал сохранить оформление); - простой не оформлен приказами и актами; - отсутствует уведомление работника о причинах отсутствия работы.

Когда применяется версия 1 (простой). Когда работодатель надлежащим образом оформил простой актами и приказами, уведомил работника и ведет табель с отметкой «простой». В этом случае суды, как правило, ограничивают взыскание 2/3 средней заработной платы (часть 1 статьи 157 ТК РФ).

5.4. Версия 3. Невыполнение норм труда и трудовых обязанностей (статья 155 ТК РФ)

Если формально работа предоставлена, но в силу организационных причин работник не может выполнить норму или свои обязанности, применяется статья 155 ТК РФ: - по вине работодателя — оплата не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (часть 1); - по причинам, не зависящим от работодателя и работника, — не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (часть 2); - по вине работника — оплата нормируемой части заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы (часть 3).

На практике разграничение простоя (статья 157 ТК РФ) и невыполнения норм труда (статья 155 ТК РФ) проводится по критерию: простой — работа приостановлена полностью; статья 155 — работа фактически выполняется, но нормы не достигаются. При полном отсутствии работы применяется статья 157 ТК РФ; при частичной загрузке — возможна комбинация норм и оплата пропорционально отработанному времени.

5.5. Версия 4. Прогул и отказ от работы (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ)

Если работник в клинику № 1 не является, о начале простоя не сообщает и не оспаривает отсутствие работы, работодатель может применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения за прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более четырех часов подряд (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ). Порядок применения дисциплинарного взыскания — статья 193 ТК РФ (истребование письменного объяснения, сроки, приказ). Увольнение по этому основанию относится к увольнениям по инициативе работодателя, по которым Верховный Суд РФ требует особенно тщательной проверки (см. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020, пункты 23–25). Бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (пункт 23

постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Отдельно: при увольнении за прогул время прогула **не включается** в отпускной стаж (часть 2 статьи 121 ТК РФ), а при увольнении за виновные действия работник лишается ряда гарантий.

5.6. Версия 5. Договоренность об «оплате за оформление» (или об отсутствии оплаты)

Если по факту стороны договорились, что клиника № 1 не платит вообще (или платит символически), такая договоренность недействительна как снижающая уровень гарантий по сравнению с ТК РФ (статья 9 ТК РФ). Формально работник вправе требовать оплаты за весь период простоя. Однако в реальности при таком развитии событий клиника № 1, скорее всего, заявит о прогуле или об отсутствии трудовых отношений — и спор перейдет в судебную плоскость.

Для **работодателя** схема «оплата за числящегося, но не работающего работника» создает риск по статье 54.1 НК РФ (пределы осуществления прав по исчислению налоговой базы — признание расходов на оплату труда экономически необоснованными), риск по статье 15.11 КоАП РФ (грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету) и риск по статье 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы).

5.7. Прямой ответ на подвопрос «ЗП первой клиники + по совместительству или только ЗП первой?»

Ни один из предложенных вариантов не является точным в чистом виде. Правильная формулировка:

- **По клинике № 1.** Работник вправе получать либо заработную плату по трудовому договору в полном объеме — если он фактически отрабатывает норму рабочего времени (тогда оплата по договору, статьи 129, 132, 135 ТК РФ); либо не менее 2/3 средней заработной платы — если работа не предоставляется и оформлен простой (часть 1 статьи 157 ТК РФ); либо полный средний заработок — если простой не оформлен и работодатель нарушил обязанность по части 2 статьи 22 ТК РФ (позиция Версии 2).
- **По клинике № 2.** Работник вправе получать оплату **пропорционально фактически отработанному времени** (статья 285 ТК РФ), при полной выработке — полный оклад по договору. Если фактически он работает полный рабочий день, а оформлен на 0,5 ставки как совместитель — это недоплата, нарушающая статьи 132, 285 ТК РФ.

- **Итого.** Сумма двух окладов **автоматически** не гарантирована: право на полную оплату по каждому договору возникает только за фактически отработанное время (или за простой — в размере 2/3 средней). Наличие второго места работы само по себе не удваивает заработок.

5.8. Отдельно: ограничения для работы по совместительству

Продолжительность работы по совместительству 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 работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (часть 1 статьи 284 ТК РФ). Ограничения не применяются, если работник приостановил работу по статье 142 ТК РФ или исключен из работы в связи с задержкой выплаты (часть 2 статьи 284 ТК РФ).

Особенности для медицинских работников: постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» определяет виды работ, не являющихся совместительством (разовые консультации, дежурства сверх нормы рабочего времени и др.), а постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 регулирует продолжительность работы по совместительству медицинских работников, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа. Если работник фактически трудится в клинике № 2 полный день, при этом формально считается совместителем с ограничением в половину месячной нормы, — схема с точки зрения статей 282, 284 ТК РФ не выдерживает проверки, и это еще один аргумент в пользу того, что фактическим местом работы является клиника № 2.

5.9. Практический вывод по каждой версии (вопрос 3)

- **Версия 1 (простой):** работник вправе требовать не менее 2/3 средней заработной платы за каждый месяц простоя; для этого необходимо письменно уведомить руководителя о начале простоя (часть 4 статьи 157 ТК РФ) и письменно потребовать оплаты, ссылаясь на часть 1 статьи 157 ТК РФ.
- **Версия 2 (непредоставление работы):** работник вправе требовать полный средний заработок и компенсацию по статье 234 ТК РФ; позиция применима, если простой не оформлен и работник может доказать, что

отсутствие работы было следствием действий работодателя (переписка, приказы учредителей, свидетельские показания).

- **Версия 3 (статья 155 ТК РФ):** применима при частичной загрузке; оплата не ниже средней заработной платы (по вине работодателя) либо 2/3 тарифной ставки, оклада (по не зависящим причинам), пропорционально отработанному времени.
- **Версия 4 (прогул):** риск реализации реален, если работник не сообщал о причинах отсутствия и не требовал работы. Минимизируется письменными обращениями: уведомление о начале простоя, требование предоставить работу, требование о выдаче расчетных листов.
- **Версия 5 (договоренность об отсутствии оплаты):** юридически недействительна (статья 9 ТК РФ), но фактически реализуется через увольнение или спор; работнику важно заранее собрать доказательства.

По клинике № 2 рекомендуется требовать оплаты по фактически отработанному времени (статья 285 ТК РФ), а при выработке полной нормы — постановки вопроса о переводе отношений в режим основного места работы (статья 275 ТК РФ здесь не применима; речь о переоформлении в основное место работы по статье 56 ТК РФ через соглашение об изменении условий договора, статья 72 ТК РФ).

6. Дополнительный аспект. Правовые последствия формального сохранения оформления в первой клинике

6.1. Последствия для работника

1. **Риск увольнения за прогул** — подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, с потерей отпускного стажа за период прогула (часть 2 статьи 121 ТК РФ).
2. **Потеря права на отражение реального стажа и заработка.** При исчислении пособий по временной нетрудоспособности пособие назначается по каждому месту работы, но только при наличии страховых взносов у соответствующего страхователя (статья 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»). Если клиника № 1 не начисляет выплаты, соответствующий период не подтверждается страховыми взносами.

3. Риск разрыва схемы в любой момент. Работник зависим от воли обеих организаций, ни одна из которых не связана обязательством перед ним сохранить конструкцию.

4. Право, но не обязанность, отражать работу по совместительству.

Сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы по желанию работника (часть 5 статьи 66 ТК РФ); аналогичное правило действует для сведений о трудовой деятельности в электронном виде (статья 66.1 ТК РФ). То есть работник сам решает, отражать ли совместительство.

6.2. Последствия для работодателей

- Клиника № 1 — статья 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства, часть 1 или часть 2 при повторе); при квалификации как «ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения» — часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ: штраф на должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей, на юридических лиц от 50 000 до 100 000 рублей; при повторном нарушении — часть 5: на должностных лиц от 20 000 до 30 000 рублей с дисквалификацией от одного года до трех лет, на юридических лиц от 100 000 до 200 000 рублей.
- Обе организации — статья 236 ТК РФ (проценты за задержку), статья 237 ТК РФ (компенсация морального вреда).
- Налоговые риски — статья 54.1 НК РФ; статьей 80 НК РФ и главой 34 НК РФ регулируются обязанности по представлению расчетов по страховым взносам и сведений о среднесписочной численности (см. приведенный выше источник 6 — статью 80 НК РФ в части обязанностей плательщиков страховых взносов).
- Статья 145.1 УК РФ — при невыплате заработной платы свыше трех месяцев.

6.3. Миф о «неиспорченной трудовой книжке»

С 01.01.2021 введена электронная трудовая книжка (статья 66.1 ТК РФ, Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»). Лицам, впервые поступающим на работу после 31.12.2020, трудовая книжка на бумажном носителе не оформляется — сведения о трудовой деятельности ведутся только в электронном виде и представляются в Фонд, а с 2023 года — в Социальный фонд России по единой форме. Записи в бумажную трудовую книжку для таких работников не вносятся (пункт 5 статьи 2 Федерального закона от

16.12.2019 № 439-ФЗ; изменение части пятой статьи 80 и частей четвертой-шестой статьи 84.1 ТК РФ — см. приведенный выше источник 10).

Из этого следует: обоснование «оставили оформленной, чтобы не портить трудовую книжку» для работника, принятого после 31.12.2020, **лишено смысла** — записи в бумажную трудовую книжку в любом случае не вносятся, а сведения о работе формируются в электронном виде у каждого работодателя. Если же работник ранее выбрал ведение бумажной трудовой книжки, то запись о работе по совместительству вносится по его желанию по месту основной работы (часть 5 статьи 66 ТК РФ) — то есть и в этом случае «порча» управляема самим работником.

Работодатель при увольнении обязан выдать трудовую книжку либо предоставить сведения о трудовой деятельности, а по письменному заявлению — заверенные копии документов, связанных с работой (части четвертая-шестая статьи 84.1 ТК РФ; часть 1 статьи 62 ТК РФ).

6.4. Практический вывод по разделу 6

Конструкция «формально в первой клинике, фактически во второй» не создает для работника полезного правового эффекта и создает три существенных риска: увольнение за прогул, отсутствие подтвержденного страховыми взносами стажа и заработка, невозможность влиять на ситуацию. При этом для работодателя она создает административные и налоговые риски. Юридически корректный путь — прекращение отношений с клиникой № 1 и оформление отношений с клиникой № 2 как основного места работы (либо, если сохранение двух мест работы действительно нужно, — реальное исполнение обоих договоров с оплатой простоя или сокращенной загрузкой по клинике № 1).

7. Сводный ответ по трем заданным вопросам

Вопрос	Ответ
От какой клиники должны быть расчетные листы?	От обеих: клиника № 1 — по своим начислениям (включая оплату простоя по части 1 статьи 157 ТК РФ), клиника № 2 — по своим (статья 136 ТК РФ). Лист одного работодателя не заменяет лист другого. За сентябрь должны были быть выданы при выплате — не позднее 15.10.2026 (часть 6 статьи 136 ТК РФ). Невыдача — часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ.
	Раздельно по каждому месту работы, но одновременно по времени (часть 1 статьи 286 ТК РФ). Клиника № 1: 28 календарных

Вопрос	Ответ
Сколько дней отпуска можно взять?	дней за рабочий год 22.05.2026–21.05.2027; безусловное право — с 22.11.2026, ранее — по соглашению сторон; пропорционально на октябрь 2026 — около 10–12 дней. Клиника № 2: 28 календарных дней авансом независимо от отработки шести месяцев; пропорционально на октябрь 2026 — 5–7 дней. Суммировать дни отдыха нельзя; оплата при совпадении периодов производится обоими работодателями. Если отпуск по клинике № 1 длиннее — разница покрывается отпуском без сохранения заработной платы по части 2 статьи 286 ТК РФ. Отсутствие в графике клиники № 1 — нарушение статей 123, 124 ТК РФ, но права на отпуск не отменяет.
Какую заработную плату получать?	Не «сумму двух окладов автоматически», а по каждому договору отдельно: клиника № 2 — пропорционально фактически отработанному времени (статья 285 ТК РФ), при полной выработке — полный оклад; клиника № 1 — либо полный оклад при фактической отработке нормы (статьи 129, 132, 135 ТК РФ), либо не менее 2/3 средней заработной платы при простое (часть 1 статьи 157 ТК РФ), либо полный средний заработок, если работодатель не предоставил работу и не оформил простой (абзац второй части 2 статьи 22, статья 234 ТК РФ). График отпусков на заработную плату не влияет; влияет табель учета рабочего времени (часть 4 статьи 91 ТК РФ).

8. Рекомендуемый порядок действий (по шагам)

- В клинику № 1** — письменное заявление (в двух экземплярах, с отметкой о получении либо направление заказным письмом с уведомлением и описью) с требованиями: выдать расчетные листы за август и сентябрь 2026 года; представить письменное объяснение причин отсутствия начислений; предоставить работу, обусловленную трудовым договором; при отсутствии работы — оформить простой и оплатить его по части 1 статьи 157 ТК РФ. Одновременно — заявление по статье 62 ТК РФ о выдаче заверенных копий документов, связанных с работой (табели, приказы, справки о начисленных и уплаченных страховых взносах), — срок ответа три рабочих дня.
- В клинику № 2** — заявление о выдаче расчетного листа за сентябрь 2026 года; при наличии расхождений между фактически отработанным временем и оформленной ставкой (0,5 как совместитель) — требование привести оплату в соответствие со статьями 132, 285 ТК РФ либо переоформить отношения.

3. **Одновременно — уведомление о начале простоя** (часть 4 статьи 157 ТК РФ) с указанием, что работа не предоставляется с 23.07.2026. Это документ, который защищает от квалификации отсутствия как прогула.
4. **Если ответа нет** — жалоба в государственную инспекцию труда (статьи 356, 357, 360 ТК РФ) и в прокуратуру; при наличии задолженности — иск в суд с требованием о взыскании заработной платы (простоя), денежной компенсации по статье 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по статье 237 ТК РФ. Срок обращения — один год со дня установленного срока выплаты (часть 2 статьи 392 ТК РФ).
5. **Отдельно решить вопрос о конструкции отношений.** Если фактическим местом работы является клиника № 2, целесообразно выходить на оформление там основного места работы (соглашение об изменении условий трудового договора, статья 72 ТК РФ), а с клиникой № 1 — расторжение по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ), что минимизирует риск удержания за авансом использованный отпуск и риск увольнения за прогул.
6. **Не использовать приостановление работы** по статье 142 ТК РФ без проверки ограничений части 2 статьи 142 ТК РФ применительно к конкретной медицинской организации.

9. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации - статья 8 — локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права - статья 9 — регулирование трудовых отношений в договорном порядке - статьи 15, 16 — трудовые отношения; основания возникновения; фактическое допущение к работе (часть 3 статьи 16) - статья 22 — основные права и обязанности работодателя (абзац второй части 2 — предоставление работы) - статья 56 — трудовой договор - статья 57 — содержание трудового договора - статья 62 (часть 1) — выдача копий документов, связанных с работой - статья 66 (часть 5) — внесение сведений о совместительстве в трудовую книжку - статья 66.1 — сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка) - статья 67.1 — последствия фактического допущения к работе не уполномоченным лицом - статья 72.1 (часть 1) — перевод на другую работу у того же работодателя - статья 72.2 (часть 3) — определение простоя - статья 75 — смена собственника имущества организации, изменение подведомственности - статьи 77, 78, 80 — основания прекращения трудового договора; соглашение сторон; по инициативе работника - статья 81 (часть 1, пункт 6, подпункт «а») — увольнение за прогул - статья 91 (часть 4) — обязанность работодателя вести учет рабочего времени - статья 115 — продолжительность ежегодного

основного оплачиваемого отпуска - статья 117 — ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда - статья 120 — исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков - статья 121 — исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск - статья 122 — порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (части 2, 3 — авансом) - статья 123 — очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков - статья 124 (часть 2) — перенесение отпуска при несвоевременном извещении - статья 126 — замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - статья 127 — реализация права на отпуск при увольнении - статья 128 — отпуск без сохранения заработной платы - статья 129 — основные понятия (заработная плата) - статья 132 — оплата труда по труду; запрет дискриминации - статья 135 — установление заработной платы - статья 136 — порядок, место и сроки выплаты заработной платы (часть 1 — расчетный лист; часть 6 — сроки выплаты) - статья 137 (часть 2, абзац пятый) — удержание за неотработанные дни отпуска - статья 139 — исчисление средней заработной платы - статья 140 — сроки расчета при увольнении - статья 142 — приостановление работы при задержке выплаты заработной платы - статья 145.1 УК РФ — невыплата заработной платы (упоминается как риск) - статья 155 — оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей - статья 157 — оплата времени простоя - статьи 234, 236, 237 — материальная ответственность работодателя; компенсация за задержку; компенсация морального вреда - статья 282 — понятие совместительства - статья 284 — продолжительность рабочего времени при работе по совместительству - статья 285 — оплата труда лиц, работающих по совместительству - статья 286 — отпуск при работе по совместительству - статьи 321, 334, 350 — гарантии отдельным категориям работников (Крайний Север, педагогические и медицинские работники) - статьи 356, 357, 360 — органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства - статья 372 — порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов - статьи 391, 392 — рассмотрение индивидуальных трудовых споров; сроки обращения в суд - статья 423 — применение законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации

Кодексы и федеральные законы - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: статья 5.27 (части 1, 2, 4, 5) — нарушение трудового законодательства; статья 15.11 — грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету - Налоговый кодекс Российской Федерации, часть первая: статья 54.1 — пределы осуществления прав по

исчислению налоговой базы; статья 80 — налоговая декларация, расчеты - Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» — статья 13 (назначение и выплата пособий) - Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — статья 23 (удлиненный основной отпуск) - Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» — статья 14 - Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» — пункт 5 статьи 2; изменения части пятой статьи 80 и частей четвертой-шестой статьи 84.1 ТК РФ - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>) — в приведенных источниках воспроизводит нормы статей 76, 155, 157, 286 ТК РФ

Подзаконные акты - Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» - Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям работников» - Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 (продолжительность работы по совместительству медицинских работников, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа) - Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» - Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (применяются в части, не противоречащей ТК РФ, — статья 423 ТК РФ) - Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17 (порядок округления количества календарных дней неиспользованного отпуска)

Акты судебных органов - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в том числе пункт 23 — бремя доказывания законности увольнения по инициативе работодателя) - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (в части признания фактически сложившихся трудовых отношений) - Обзор практики

рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) - Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2021) (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 10.11.2021), пункт 3; определение Верховного Суда РФ от 28.05.2021 № 18-КГ21-26-К4 (пределы взыскания излишне выплаченной заработной платы)

Оговорка. Разбор построен на двух допущениях, которые влияют на выводы: (1) в предоставленных источниках встречаются разные редакции статьи 157 ТК РФ — расчеты сделаны по действующей редакции (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, с отсылкой к статье 72.2 ТК РФ); (2) продолжительность ежегодного основного отпуска принята равной 28 календарным дням — если по должности работника применяются удлиненный основной отпуск (например, для работников-инвалидов — 30 дней) либо дополнительный отпуск за вредные условия труда (статья 117 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482), приведенные цифры увеличиваются на соответствующее количество дней.

