

Консультация

Минимизируем риски

В последнее время кадровики чаще стали обращаться к правовым инспекторам за разъяснением: обязательно ли оформлять совмещение должностей (профессий) дополнительным соглашением к трудовому договору.

Государственные инспектора труда настаивают на этом, а что говорит закон?

Консультацию дает главный правовой инспектор труда дорпрофжела на СКЖД Армен Азарян:

- При поручения работнику дополнительных функций, наряду с теми, которые определены трудовым договором, надо руководствоваться нормами ст. 60.2. 151 ТК РФ.

В этом случае работодатель обязан получить от человека письменное согласие на выполнение этой работы, определить ее срок, содержание, объем и оплату.

Однако часто возникает вопрос: нужно ли в этом случае составлять дополнительное соглашение к трудовому договору?

Нормы ст. 60.2 Трудового кодекса РФ не обязывают стороны его заключать.

Поэтому, как представляется, договоренность сторон о совмещении должностей (профессий) может быть зафиксирована в приказе (распоряжении). В этом же документе необходимо закрепить условие о размере доплаты (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Во избежание споров в мотивировочной части приказа (распоряжения) целесообразно указать, что он издается на основании достигнутой с работником договоренности.

Но следует отметить, что в большинстве случаев государственные инспекторы труда, не вдаваясь в анализ ст. 60.2 ТК РФ, отстаивают точку зрения, что работа на условиях совмещения должна оформляться дополнительным соглашением к трудовому договору. В основе такой трактовки трудового законодательства лежит ст. 60 ТК РФ, согласно которой запрещается требовать от человека выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Чтобы минимизировать риски привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, советуем все же оформлять совмещение должностей (профессий) дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом необходимо указать на порядок прекращения срока действия дополнительного соглашения в случае досрочного отказа человека от выполнения дополнительной работы или досрочной отмены работодателем своего поручения (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Данное соглашение не освобождает работодателя издать приказ (распоряжение) о поручении совмещения должностей (профессий) и ознакомить с ним работника.