**Памятка для работника: совмещение профессий (должностей)**

Работодатель имеет право поручить работнику выполнение дополнительной работы. Дополнительная работа в порядке совмещения выполняется у одного работодателя на основе одного трудового договора с работником (ст. 60.2. Трудового кодеса РФ). В этом ее отличие от совместительства (ст. 60.1. Трудового кодекса РФ), при котором (даже, если оно внутреннее) заключаются несколько трудовых договоров (с одним или несколькими работодателями).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ), поэтому на совмещение должно быть составлено дополнительное соглашение к уже имеющемуся трудовому договору в части выполнения дополнительной работы.
 Дополнительная работа на условиях совмещения выполняется при наличии следующих условий одновременно:

— работник не освобождается от основной работы, предусмотренной трудовым договором;
— дополнительная работа выполняется за дополнительную плату;

— получено письменное согласие работника на выполнение дополнительной работы;

— дополнительная работа выполняется в пределах рабочего времени, установленного по основной работе.

Отсутствие письменного согласия работника влечет невозможность поручения ему дополнительной работы. Работодатель не вправе принуждать работника к выполнению работы, не предусмотренной его трудовым договором.

 Работодатель не вправе применять к работнику меры дисциплинарной ответственности за его отказ от дополнительной работы, если работник не давал своего согласия на ее выполнение. Работник, давший согласие на выполнение дополнительной работы, имеет право досрочно отказаться от её выполнения, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Виды дополнительной работы:

— выполнение работы по той же профессии (должности), что и основная работа (расширение зон обслуживания, увеличение объема работ), например, уборщице поручают уборку дополнительных помещений;

— выполнение работы по другой профессии (должности) (совмещение), например, водитель выполняет функции курьера;

— выполнение работы временно отсутствующего работника (на время ежегодного отпуска, болезни, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска и других случаев временного отсутствия работника), например, бухгалтер выполняет функции заболевшего кассира.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника работнику может быть поручено выполнение работы как по той же профессии (должности), так и по другой профессии (должности).

Перечень обязательных условий, которые должны быть отражены в дополнительном соглашении к трудовому договору о совмещении (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ):

— срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;

— содержание дополнительной работы;

— объем дополнительной работы;

— размер дополнительной оплаты (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Если дополнительная работа выполняется за пределами рабочего времени, установленного работнику по основной работе, применяются или правила сверхурочной работы (если труд работника нормирован), или правила ненормированного рабочего дня (если труд работника не подлежит нормированию или нормирование признано невозможным).

Чем отличается работа по совместительству от совмещения должностей (профессий)?

При совместительстве дополнительная работа выполняется в свободное от основной работы время. Работа может выполняться как у основного работодателя, так и у любого другого. На выполнение работы по совместительству заключается отдельный трудовой договор.

При совмещении дополнительная работа выполняется в течение рабочего дня за дополнительную плату. Работа выполняется у того же работодателя. При этом отдельный трудовой договор не заключается.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены гл. 44 ТК РФ.

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. При этом в трудовом договоре должно быть обязательно указано, что работа является совместительством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству регламентируется ст. 284 ТК РФ и не должна превышать:

в течение рабочего дня – 4 часов;

в течение месяца – половины месячной нормы рабочего времени;

в течение другого учетного периода – половины нормы рабочего времени за соответствующий учетный период.

В соответствии с ч. 1 ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ под совмещением понимается выполнение дополнительной работы у одного и того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Совмещение профессий (должностей) возможно только с письменного согласия работника.

В отличие от работы по совместительству заключение дополнительного трудового договора в этом случае не требуется. Конкретный порядок оформления совмещения профессий (должностей) законодательно не установлен. На практике, как правило, заключается дополнительное соглашение и издается приказ работодателя. Правомерность такого подхода подтверждена Министерством труда и социальной защиты РФ. В письме Минздравсоцразвития России от 12.03.2012 № 22-2-897 разъяснено, что поручение работнику дополнительной работы на условиях совмещения должностей (по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям) может быть определено сторонами как при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции, так и впоследствии путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.