

ПРОФСОЮЗНЫЙ АДВОКАТ

№ 1 Сентябрь 2022 года



Приложение к информационному бюллетеню Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ

ПрофМед
Информ

ВОЗЛОЖЕНИЕ НА РАБОТНИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОПЛАТА ТРУДА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА И ЕЕ ВИДЫ

Объем работы конкретного сотрудника, перечень его должностных обязанностей определяется при приеме на работу и закрепляется в трудовом договоре, должностной инструкции. За выполнение этого объема работы устанавливается заработная плата, размер которой тоже фиксируется в трудовом договоре. Одностороннее отступление работодателем от условий заключенного трудового договора, в том числе увеличение объема работ, не допускается.

В то же время нередко возникают ситуации, когда некому выполнять ту или иную работу. Причина одна - нехватка рабочих рук, но корни у этой причины могут быть разные: человек заболел, ушел в отпуск, уволился (или был уволен по инициативе работодателя), расширилась сфера деятельности, увеличился объем работ и т.п. Для оперативного решения таких проблем законодательство предусматривает возможность поручения необходимой дополнительной работы кому-либо из имеющихся сотрудников.

У работника тоже может быть определенный интерес к выполнению дополнительной работы – возможность дополнительного заработка.

Часть 1 ст.60.2 ТК РФ устанавливает: с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение, в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Содержание этой правовой нормы позволяет снять вопрос о поручении работнику дополнительной работы в приказном порядке – это возможно только с его письменного согласия. Если он такого согласия не дает – дополнительная работа не может быть ему поручена.

С учетом положений ч.2 ст.60.2 ТК РФ поручаемая дополнительная работа может осуществляться в различных формах в зависимости от того, предусмотрена ли данная работа профессией (должностью) работника.

Если работнику поручается работа по другой профессии (должности), то такая работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Необходимо сразу обозначить отличия работы на условиях совмещения профессий (должностей) от работы по совместительству. Эти два вида работ, имеющие схожие названия, в то же время различаются своим содержанием.

Работа на условиях совмещения профессий (должностей) предполагает выполнение работником, наряду со своей основной работой, которая предусмотрена трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Такая дополнительная работа выполняется в пределах рабочего времени на основной работе (в течение рабочего дня, смены) и не может осуществляться за рамками рабочего времени.

В отличие от работы на условиях совмещения профессий (должностей) работа по совместительству может выполняться работником как у одного работодателя, так и у других. Работа по совместительству требует заключения отдельного трудового договора и выполняется только в свободное от основной работы время (ст.60.1 ТК РФ).

Работнику также может быть поручена дополнительная работа в рамках его профессии (должности). Такая работа может выполняться за счет увеличения объема работ или расширения зон обслуживания. В таком случае человек фактически выполняет свою работу, но в большем объеме.

Кроме того, дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) может быть поручена для исполнения обязанностей работника, временно отсутствующего, по причине нахождения на больничном, в отпуске, в командировке и по другим причинам. В соответствии с законодательством за ним сохраняется место работы (должность).

Законодательство не устанавливает каких-либо ограничений для поручения дополнительной работы за отсутствующего работника. Дополнительная работа может быть поручена не одному, а нескольким работникам; в таких случаях каждый из них берет на себя определенную часть работы отсутствующего.

Во всех перечисленных случаях работник не освобождается от основной работы и выполняет дополнительную работу за счет уплотнения трудового процесса, повышения интенсивности труда, использования скрытых резервов рабочего времени. Для выполнения дополнительной работы не требуется заключать новый трудовой договор.

СРОК, СОДЕРЖАНИЕ, ОБЪЕМ И ОФОРМЛЕНИЕ

В соответствии с частью 3 статьи 60.2 ТК РФ срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, а также ее содержание и объем уста-

навливаются работодателем с письменного согласия работника. Следовательно, работодатель, поручая работнику дополнительную работу, должен предложить ему оформить документ в письменной форме. В этом документе должно быть зафиксировано согласие работника на выполнение дополнительной работы; определен ее вид (совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, замещение отсутствующего работника) – установлены срок, содержание и объем работы, а также условия ее оплаты.

Законодательство не устанавливает ни конкретных требований к данному документу, ни его унифицированной формы. Поэтому его оформление отдано на откуп работодателю. В юридической практике существуют различные позиции относительно оформления дополнительной работы. Часть специалистов считают, что достаточно оформить в двух экземплярах простое соглашение между работником и работодателем, регулирующее все перечисленные выше вопросы.

Другая часть специалистов полагают, что поручение работнику дополнительной работы изменяет условия трудового договора, поэтому необходимо вносить изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему. В соответствии с ч.2 ст.57 ТК РФ в трудовой договор обязательно должны включаться условия о трудовой функции работника (работа в должности по штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой рабочей работы) и условия оплаты труда.

Очевидно, что если работнику поручается дополнительная работа с дополнительной оплатой, то указанные условия трудового договора уже не могут сохраняться в неизменном виде. Таким образом, мнение о необходимости оформления дополнительной работы путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору можно признать обоснованным.

На основании заключенного соглашения работодатель издает приказ, окончательно оформляющий поручение работнику дополнительной работы. В приказе, так же как и в соглашении, должны быть указаны вид дополнительной работы, срок ее выполнения, содержание и объем работы, условия оплаты.

Запись о выполнении дополнительной работы в трудовую книжку работника не вносится.

В соответствии с ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ работнику предоставляется право по своему усмотрению досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы (при этом объяснять причины отказа не требуется). Работодатель, в свою очередь, также вправе досрочно отменить поручение о ее выполнении. При этом стороны должны предупредить друг друга о своем намерении прекратить действие соглашения о выполнении дополнительной работы не позднее, чем за три рабочих дня до прекращения соглашения. Такое предупреждение составляется в произвольной письменной форме и направляется другой стороне соглашения.

ОПЛАТА

Вопросы оплаты за дополнительную работу регулируются ст. 151 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, предусмотренной трудовым договором, работнику производится доплата. Таким образом, законодательство исключает возможность бесплатного выполнения дополнительной работы.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объе-

ма дополнительной работы. Какие-либо ограничения размера оплаты за дополнительную работу законодательством не предусмотрены. Следовательно, работник, исходя из своих интересов, вправе свободно договариваться с работодателем о размере оплаты за дополнительную работу, определять приемлемую для себя стоимость ее выполнения и не соглашаться на предлагаемый работодателем размер оплаты, если он не устраивает работника.

Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут влиять на условия поручения работнику дополнительной работы и добиваться более выгодных для него условий ее оплаты. Так, в коллективном договоре может быть установлен минимальный размер доплаты, ниже которого работодатель платить не может. Такое условие не будет противоречить трудовому законодательству, поскольку согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Следовательно, условие улучшающее положение работников, вполне может быть включено в коллективный договор и применяться.

В то же время установление работодателем в локальном нормативном акте или коллективном договоре каких-либо ограничений относительно максимального размера доплаты за дополнительную работу противоречит трудовому законодательству. Такую позицию занимает и Федеральная служба по труду и занятости РФ (Роструд). Так, в ответ на запрос первичной профсоюзной организации о законности издания работодателем положения об оплате труда работников, устанавливающего максимальный предел доплаты за дополнительную работу в размере 30% должностного оклада, правовое управление Роструда указало следующее:

«...Российским трудовым законодательством жесткие проценты ограничения, установленные постановлением Совета Министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)», были сняты еще в 1992 г. с вступлением в силу с 06.10.1992 Закона РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РФ (в частности в ст.87 КЗоТ).

В соответствии с ч. 2 ст.151 Трудового кодекса РФ размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Таким образом, вопрос о размере доплат за совмещение профессий (должностей) решается в каждом конкретном случае сторонами трудовых отношений по обоюдному согласию и максимальным пределом размер доплат не ограничивается.

В связи с этим принятие работодателем локального нормативного акта, устанавливающего единый порядок осуществления такой доплаты для всех работников вне зависимости от объема поручаемой работы и ее максимального размера, не будет отвечать положениям трудового законодательства и может рассматриваться как нарушение принципа оплаты по труду, закрепленного ст.132 Трудового кодекса РФ...»

Конкретный размер оплаты за дополнительную работу может выражаться как в денежной сумме, так и в процентах от размера должностного оклада (заработной платы) работника, выполняющего дополнительную работу, или в процентах от должностного оклада (заработной платы) отсутствующего работника в случае его временного замещения.

Н.В. Туренко,

Главный специалист по экономической работе
и заработной плате

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

1 марта 2022 года вступила в силу обновленная редакция раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ

Новые правила, согласно Федеральному закону от 02.07.2021 N 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», коснутся специалистов в области охраны труда, руководителей и специалистов организаций различных форм собственности и различных видов деятельности. Предлагаемый материал поможет изучить, что нового есть в разделе ТК РФ.

Сравнительная таблица раздела X Трудового Кодекса

В таблице приведено сравнение старой и новой редакции раздела X (Охрана труда) ТК РФ. В новой редакции изменилась нумерация статей. Таблица поможет пересмотреть все локальные документы по охране труда, в которых есть ссылки на раздел X. В первом столбце таблицы, в скобках, около старого номера статьи указан ее номер в новой редакции.

СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Глава 33 Общие положения

Статья 209 Основные понятия

Статья 210 Основные направления государственной политики в области охраны труда

Глава 34 Требования охраны труда

Статья 211 (ст. 212) Государственные нормативные требования охраны труда

Статья 212 (ст. 214) Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Статья 213 (ст. 220) Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Статья 214 (ст. 215) Обязанности работника в области охраны труда

Статья 215 (ст. 213.1) Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

Глава 35 Организация охраны труда

Статья 216 (ст. 211) Государственное управление охраной труда

НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Глава 33 Общие положения

Статья 209 Основные понятия

Статья 209.1 Основные принципы обеспечения безопасности труда

Статья 210 Основные направления государственной политики в области охраны труда

Глава 34 Государственное управление охраной труда и требования охраны труда

Статья 211 Государственное управление охраной труда

Статья 211.1 Полномочия Правительства Российской Федерации в области охраны труда

Статья 211.2 Полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда

Статья 211.3 Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда

Статья 212 Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

Статья 213 Государственная экспертиза условий труда

Статья 213.1 Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда

Глава 35 Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда

Статья 214 Обязанности работодателя в области охраны труда

Статья 214.1 Запрет на работу в опасных условиях труда

Статья 214.2 Права работодателя в области охраны труда

Статья 215 Обязанности работника в области охраны труда

Статья 216 Права работника в области охраны труда

Статья 216.1 Государственная экспертиза условий труда (ст. 213)

Статья 217 Служба охраны труда в организации (ст. 223)

Статья 218 Комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 224)

Глава 36 Обеспечение прав работников на охрану труда

Статья 219 Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 216)

Статья 220 Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1)

Статья 221 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Статья 222 Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Статья 223 Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (ст. 216.3)

Статья 224 Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (ст. 216.1)

Статья 225 Обучение в области охраны труда (ст. 219)

Статья 226 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225)

Статья 227 Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Статья 228 Обязанности работодателя при несчастном случае

Статья 228.1 Порядок извещения о несчастных случаях

Статья 229 Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Статья 229.1 Сроки расследования несчастных случаев

Статья 229.2 Порядок проведения расследования несчастных случаев

Статья 229.3 Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Статья 230 Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Статья 230.1 Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Статья 231 Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Статья 216.1 Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Статья 216.2 Право работника на получение информации об условиях и охране труда

Статья 216.3 Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание

Глава 36 Управление охраной труда

Статья 217 Система управления охраной труда

Статья 218 Профессиональные риски

Статья 219 Обучение по охране труда

Статья 220 Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Статья 221 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Статья 222 Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием

Статья 223 Служба охраны труда у работодателя

Статья 224 Комитеты (комиссии) по охране труда

Статья 225 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Глава 36.1 Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микро-травм), несчастных случаев

Статья 226 Микроповреждения (микротравмы)

Статья 227 Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Статья 228 Обязанности работодателя при несчастном случае

Статья 228.1 Порядок извещения о несчастных случаях

Статья 229 Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Статья 229.1 Сроки расследования несчастных случаев

Статья 229.2 Порядок проведения расследования несчастных случаев

Статья 229.3 Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Статья 230 Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Статья 230.1 Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Статья 231 Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев