
Может ли работник, который в период отпуска и болезни руководителя отдела выполняет его должностные обязанности, рассчитывать на доплату за совмещение

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 июля 2021 г. № 14-1/ООГ-6636 О доплате работнику за совмещение обязанностей руководителя отдела.

Возложить обязанности временно отсутствующего работника на другого работника можно, заключив допсоглашение, в котором за выполнение дополнительного объема работ должна быть установлена доплата.

Подробнее...

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 июля 2021 г.
№ 14-1/ООГ-6636 О доплате работнику за совмещение обязанностей
руководителя отдела**

24 сентября 2021

Вопрос

Работник - ведущий специалист в отделе информационных технологий и на период отпуска и болезни руководителя отдела выполняет его должностные обязанности. Замещение руководителя отдела предусмотрено его должностной инструкцией (должность заместителя руководителя отдела в штате не предусмотрена), правомерно ли это? Несмотря на временно увеличивающийся в результате замещения руководителя объем работы доплата за совмещение работнику не производится. Должен ли работодатель производить доплату за совмещение в такой ситуации?

Ответ

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Минтруда России (от 30 июня 2021 г.), и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно статье 57 ТК РФ трудовая функция и оплата труда относятся к обязательным для включения в трудовой договор условиям.

Согласно статье 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В трудовых договорах (должностных инструкциях) отдельных категорий работников могут предусматриваться положения, в соответствии с которыми работник исполняет обязанности отсутствующего работника со схожей трудовой функцией, такая работа осуществляется в рамках заключенного трудового договора.

При этом, по нашему мнению, соответствующие трудовые обязанности должны быть указаны в трудовом договоре, а условия его оплаты труда устанавливаются с учетом возможного увеличения объема работ.

Таким образом, при заключении трудового договора работник имеет полную информацию о своей трудовой функции (должностных обязанностях) и оплате труда.

Возложение обязанностей временно отсутствующего работника может быть осуществлено в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ путем заключения дополнительного соглашения, в соответствии с которым он берет на себя выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), а работодатель устанавливает за выполнение дополнительного объема работ дополнительную оплату.

В данном случае оплата труда (включая премирование) работника, на которого возлагаются обязанности другого работника (например, заместителя начальника структурного подразделения), осуществляется в соответствии с условиями, определенными его трудовым договором. При этом за временное исполнение обязанностей отсутствующего работника в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору ему устанавливается доплата (статьи 60.2, 151 ТК РФ), размер которой устанавливается по соглашению сторон.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений А.В. Фролова
и социального партнерства