Спрашивали? Отвечаем!

**В организации появилась необходимость выполнения работником работы, не предусмотренной его трудовым договором. Как оформить дополнительные обязанности, если ранее организация этот вид деятельности не осуществляла и системой оплаты труда не предусмотрена заработная плата?**

В соответствии с. ч. 1 ст. 15 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В выше приведенной норме взаимосвязь возложения дополнительных обязанностей на работника и наличия или отсутствия должности в штатном расписании не урегулирована.

По нашему мнению, из правового смысла указанных выше норм и требований трудового законодательства в целом, поручение работнику дополнительной работы по должности, которой нет в штатном расписании организации, невозможно, поскольку обязанности, предусмотренные дополнительной работой, в том числе, могут повлечь за собой, например, предоставление специальных прав, гарантий, компенсаций (выдачу средств индивидуальной защиты, дополнительные отпуска, ограничение рабочего времени и т.д.).

Таким образом, для возложения на работника дополнительных обязанностей необходимо руководствоваться требованием ст. 60.2 ТК РФ, предварительно внеся изменения в штатное расписание включив соответствующую должность.