Спрашивали? Отвечаем!

**Учет рабочего времени дополнительной работы по совмещению**

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, принимать локальные нормативные акты.

Согласно 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.

Таким образом, работа на условиях совмещения выполняется без освобождения от основной работы, трудовой договор не заключается, оформление происходит путем заключения дополнительного соглашения к существующему трудовому договору, либо изданием приказа о возложении дополнительных обязанностей. Объем выполняемой работы на условиях совмещения устанавливается работодателем, в соответствии с производственной необходимостью, с согласия работника.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" (далее – Порядок) утвержден порядок исчисления нормы рабочего времени.

В соответствии с ч. 1, 5 п. 1 Порядка норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Под балансом рабочего времени принято понимать систему показателей, отражающих использование рабочего времени в организации за определенный календарный период. При этом установлено, что для работников устанавливается норма рабочего времени. Поскольку работа на условиях совмещения выполняется внутри рабочего времени, то время, потраченное работником на выполнение дополнительного объема работы, входит в фактически отработанные часы по основной должности.

Для удобства определения нормы рабочего времени на конкретные периоды можно воспользоваться ежегодно издаваемыми производственными календарями.

В случае, если работник выполняет дополнительные обязанности, не определенные трудовым договором, оформление которых возможно на условиях совмещения, то оплата труда, в том числе за выполнение дополнительных обязанностей, должна производиться в соответствии с трудовым договором и (или) с установленными системами оплаты труда работодателя. Работодатель вправе установить надбавки, доплаты, дополнительные поощрительные выплаты в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Обязанности по выполнению дополнительной работы выполняются на условиях совмещения и оплата регулируется требованием ст. 151 ТК РФ, то есть размер определяется соглашением сторон (работник – работодатель), при этом, поскольку, совмещение осуществляется в течение рабочего дня (смены), установленного для работника по основному месту работы, то в табеле учета рабочего времени (унифицированные формы N Т-12, N Т-13) указываются профессия (должность) работника и продолжительность рабочего дня только по основной работе (Письмо Роструда от 09.02.2017 N ТЗ/161-03-3).

Данное правило действует и если дополнительная работа выполняется на условиях расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.