**Работодатель не имеет права предусмотреть в трудовом договоре и должностной  инструкции работника обязанность выполнять функции временно отсутствующего специалиста без доплаты.**

ТК РФ предусмотрено, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или- такой же профессии (должности) за соответствующую оплату.

Такая работа может осуществляться путем совмещения. При этом работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а компания -отменить поручение, письменно предупредив об этом другую сторону не позднее чем за 3 рабочих дня.

При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения  от своих функций, физлицу положена доплата. Ее размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) по учреждению.

Роструд в письме от 24.05.2011 № 1412-6-1 отмечает: на практике могут быть случаи, когда в должностной инструкции работников предусматривается, что в период отсутствия другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют его обязанности. Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают каких-либо доплат. Ведь в таком случае данная работа выполняется в рамках за­ключенного трудового договора. Аналогичная позиция содержится в письме Минздравсоцразвития РФ от 12.03.2012 № 22-2-897.

По мнению автора, указанная точка зрения ведомств не вполне соответствует трудовому законодательству, так как:

- оно подобного правила не предусматривает;

- включение в трудовой договор и должностную инструкцию такого правила будет ущемлять права работника по сравнению с теми, которые установлены трудовым законодательством. В частности, работник не сможет отказаться от выполнения дополнительной работы, при этом он изначально отказывается от права на оплату таковой.

Кроме того, из указанных писем ведомств не ясно, каким образом в сдобной ситуации определяется объем выполняемых трудовых функций. Если он будет увеличиваться без ограничений, без согласования с работником и соот­ветствующей доплаты, то налицо дискриминация по отношению к работнику, подписавшим трудовой договор с данными условиями.

Таким образом, обязанность осуществления дополнительной работы может быть возложена на работника только с его согласия и при условии соответствующей оплаты. Однако, учитывая противоположную позицию ве­домств, указанное мнение, возможно, придется отстаивать в суде.

"Трудовое право". Консультация Поповой Л.В.