

## **Совмещение должностей: как не упустить важные детали.**

В период временного освобождения штатной единицы либо отсутствия работника выполнить его обязанности может коллега на условиях совмещения должностей (профессий).

**Совмещение** – это дополнительная оплачиваемая работа по другой должности (профессии), которая выполняется сотрудником с его согласия в течение рабочего дня (смены) наряду с основными функциями, определенными трудовым договором (ч. 1, 2 ст. 60.2 ТК РФ).

### **Совмещение допускается при одновременном выполнении следующих условий:**

- работник имеет профессиональную подготовку или навыки, опыт выполнения трудовых обязанностей по совмещаемой должности (профессии);
- специфика совмещаемой работы позволяет выполнять ее в рамках рабочего дня (смены) без освобождения от основной работы, без перемещения в другое подразделение, на иную территорию;
- должность, которую специалист совмещает, предусмотрена штатным расписанием того же работодателя;
- количество совмещаемых одним сотрудником профессий (должностей) неограниченно. Как и количество работников, между которыми можно распределить дополнительную работу по одной профессии (должности) при соблюдении перечисленных выше условий;
- дополнительная работа поручается гражданину на основании соглашения сторон;
- каждая из сторон вправе прервать совмещение, известив другую сторону за 3 рабочих дня.

Перечень условий определен ст. 60.2, 151 ТК РФ, письмом Роструда от 31.08.2012 № 1180-6-1.

Одним из критериев выполнения дополнительной работы является срок. Он может быть установлен:

- как отрезок времени между определенными датами (например, на период с 1 по 31 октября 2013 года);

- путем указания на конкретное основание для отмены совмещения (например, на период отсутствия штатного работника).

В зависимости от характера совмещаемой должности (профессии) оформление, расчет доплаты, начисление страховых взносов на нее происходят с учетом ряда особенностей. Для наглядности они сведены в таблицу.

### «Нюансы, связанные с доплатой за совмещение»

| Совмещаемая должность                               | Оформление   | Размер доплаты   | Налоги, страховые взносы  |
|---|--|--|---|
| Должность аналогична той, которую занимает работник | <p><b>Согласие работника на совмещение</b> может быть получено различными способами.</p> <p>Например, сотрудник делает соответствующую надпись на предложении работодателя о совмещении. Как вариант – сам выступает инициатором, подавая заявление.</p> <p>Круг должностных обязанностей работника при совмещении письменно фиксируется: <b>заключается дополнительное соглашение к трудовому договору</b> (ст. 72 ТК РФ). <b>Руководитель издает приказ о совмещении</b> с указанием:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работы (должности), которую сотрудник будет выполнять дополнительно, ее содержания и объема;</li> <li>- срока ее выполнения;</li> <li>- размера доплаты.</li> </ul> <p>При совмещении табельный номер у сотрудника не меняется, дополнительный номер ему не присваивается.</p> <p><b>В таблице проставляются отметки только о работе основной должности. В трудовую книжку запись о совмещении не вносится</b> (постановления</p> | <p><b>Размеры такой доплаты нормативно не определены.</b></p> <p>По общему правилу ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ за выполнение дополнительной работы в порядке совмещения сотруднику положена доплата. <b>Ее размер определяется с учетом содержания и объема дополнительных обязанностей</b> (ч. 2 ст. 151 ТК РФ, Определение ВС РФ от 09.11.2007 № 5-В07-154).</p> <p><b>Возможны варианты установления доплаты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в виде фиксированной величины;</li> <li>- в процентах к окладу по совмещаемой профессии;</li> <li>- в процентах к окладу по основной должности работника.</li> </ul> | <p>Зарплата работника (в том числе доплата за совмещение должностей) является его доходом. Датой получения дохода признается последний день месяца, за который работнику он был начислен. <b>НДФЛ удерживается по ставке 13 процентов</b> (если работник – налоговый резидент РФ) при выплате дохода и перечисляется в бюджет в день получения денег в банке на эти цели (п. 1 ст. 210, п. 1 ст. 224, п. 2 ст. 223, ст. 226 НК РФ). Расходы в виде заработной платы, начисленной сотруднику за отработанное время (в том числе доплаты за совмещение), <b>учитываются в расходах</b> на основании п. 1, 2, 3 ст. 255, п. 4 ст. 272 НК РФ.</p> <p>На суммы доплат <b>начисляются страховые взносы</b> в ПФР, ФСС РФ и ФФОМС (пп. «а» п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ, п. 1 ст. 20.1 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ)</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <p>Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69)</p>   | <p>Величина доплаты или порядок ее расчета фиксируются как в допсоглашении к трудовому договору, так и в приказе о совмещении должностей. Также в компании может быть принят <b>единый порядок определения размеров доплат</b>. Его можно зафиксировать в положении об оплате труда или ином аналогичном локальном нормативном акте, например, в коллективном договоре (ч. 1 ст. 8 и ст. 149 ТК РФ). Тогда в дополнительном соглашении или приказе можно дать лишь ссылку на такой документ. Однако важно, чтобы работник был с ним ознакомлен</p> |   |
| <p>Совмещаемая должность предполагает материальную ответственность</p>   | <p>Если сотрудник будет совмещать основную работу с работой материально ответственного лица (например, кассира), дополнительно с ним нужно заключить договор о полной материальной ответственности</p>                               | <p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон</p>   | <p>В общем порядке</p>  |
| <p>Условия труда замещаемого работника являются вредными и (или) опасными, а его профессия включена в списки пп. 1–18п. 1 ст. 27 Закона от</p> | <p>Запрета на осуществление дополнительной работы во вредных условиях труда ТК РФ не содержит. Поручаемая работа с вредными и (или) опасными условиями должна быть обусловлена наличием в штатном расписании для соответствующей</p> | <p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон. При этом в него включается в качестве составляющей части доплата за работу во вредных условиях, размер которой – не</p>  | <p>Согласно ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ доптарифы страховых взносов в ПФР применяются в отношении выплат лицам, занятым на работах из пп. 1–18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ. При этом Минтруд РФ расценивает такое совмещение как частичную занятость работника в</p> |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 17.12.2001№ 173-ФЗ<br>(работник имеет право на досрочный выход на пенсию) | должности тарифной ставки, предусмотренной системой оплаты труда  | менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующего вида работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)                    | обычных и тяжелых (опасных, вредных) условиях.<br>Поэтому исчисление взносов по доптарифу производится пропорционально количеству фактически отработанных дней на соответствующих работах, <b>но со всех выплат, включая доплату за совмещение</b> (письмо от 29.05.2013 № 17-3/878) |
| Замещаемый сотрудник работает на условиях сдельной оплаты труда           | Запрета на осуществление дополнительной работы на таких условиях в ТК РФ нет. Указанная работа должна быть обусловлена наличием в штатном расписании для соответствующей должности сдельной расценки, предусмотренной системой оплаты труда | Размер доплаты может определяться исходя из количества продукции, изготовленной работником по другой профессии, и сдельных расценок на нее (ст. 150 ТК РФ) | В общем порядке  |

Результаты труда по совмещаемой должности могут быть зафиксированы различными документами, если в этом возникнет необходимость.

**Основанием для прекращения совмещения может быть:**

- истечение первоначально установленного срока совмещения;
- прием на вакантную должность основного работника;
- у работодателя отпала необходимость в совмещении;
- сотрудник не желает далее выполнять дополнительную работу на таких условиях.