**Могут ли служащие выполнять несколько трудовых функций**

**В статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) законодатель раскрывает понятие «трудовая функция», которая представляет собой** работу по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами.

Конкретное содержание трудовой функции каждого работника должно быть обязательно указано при заключении трудового договора или контракта в соответствии с требованиями статьи 19 ТК.

Пункт 10 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей и служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 (далее – Общие положения) предусматривает, что по решению нанимателя трудовая функция (должностные обязанности) работника может предусматривать выполнение обязанностей, содержащихся в квалификационных характеристиках других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности и не требующих изменения квалификации служащего.

Вместе с тем, необходимо отметить, что критерии по которым можно определить близкие по содержанию работы, равные по сложности и при этом не требующие изменения квалификации служащего в законодательстве не установлены.

В пункте 4 Общих положений имеется некоторое уточнение о том, что при определении служащему трудовой функции по двум или нескольким должностям наименование его должности может быть установлено:

по одной из должностей с учетом наибольшего удельного веса выполняемых работ;

как двойное наименование должности. Условием установления двойного наименования должности является наличие составляющих этого наименования (производного наименования) должности в Общегосударственном классификаторе ОКРБ 014-2017 «Занятия»  (например, заместитель начальника управления - начальник отдела). При этом поручаемые работнику обязанности по каждой из должностей должны быть родственными по содержанию, равными по сложности и по уровню квалификации работника. Указанная должность имеет код должности по первому ее наименованию.

Не стоит забывать, что в законодательстве имеются менее спорные инструменты поручения работникам выполнение работы, не предусмотренной его основным трудовым договором или контрактом. Например, это заключение с работником дополнительного договора на условиях совместительства (глава 32 ТК) или поручение работы на условиях совмещения с установлением доплаты (статья 67 ТК).

Основное отличие совместительства от совмещения состоит в том, что при совместительстве работы выполняются после рабочего дня по основной работе и с заключением отдельного трудового договора, а при совмещении одновременно с основной работой в пределах рабочего дня (смены) без заключения дополнительного трудового договора.

При внутреннем совместительстве нет необходимости соблюдения требований Общих положений в той части, что выполняемые работы должны быть близкими по содержанию, равными по сложности и не требующие изменения квалификации служащего. Например, у специалиста в области интернет-маркетинга, после вступления в брак значительно увеличились финансовые расходы. Поэтому он соглашается на дополнительный заработок в той же организации в которой работает. С ним заключается отдельный трудовой договор по специальности программиста. И теперь он с 9 часов утра до 18 часов вечера занимается вопросами продвижения программного продукта своего предприятия в интернете, а с 18 часов до 22 часов в этом же предприятии выполняет обязанности программиста и создает сайты (внутреннее совместительство) и соответственно получает две заработных платы.

 При поручении работнику выполнения дополнительной работы на условиях совмещения всё-таки стоит обратить внимание, что все обязанности будут выполняться одновременно и в пределах рабочего дня (смены). Например, инспектору отдела кадров вполне можно предложить также исполнение обязанностей табельщика за доплату.

Наниматель не ограничен в выборе средств в зависимости от планируемого им экономического результата, оптимизации рабочих мест и т.п.

При распределении трудовых обязанностей между специалистами необходимо обратить внимание на то, что статьей 20 ТК прямо запрещено нанимателям требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Главный государственный инспектор

отдела надзора за соблюдением

законодательства о труде

Гродненского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.В.Сало