**Роструд подготовил обзор ответов на актуальные вопросы трудового права за июнь**

Роструд подготовил обзор вопросов, заданных через портал "Онлайнинспекция.РФ", в июне 2021 года.

1. Какую заработную плату работодатель должен выплачивать при временном переводе, не связанном с чрезвычайными обстоятельствами?

Чиновники пояснили, что размер заработной платы работника, переведенного по соглашению сторон временно на другую работу (должность), устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, которым этот временный перевод оформлен. Однако, по их мнению, размер зарплаты на время перевода не должен быть ниже заработка по основной работе (должности) работника, хотя нормы части четвертой [ст. 72.2 Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/3ac9560467d3746ca4a116bf017a87ed/#block_7202)  в данном случае на правоотношения сторон не распространяются.

Согласно части четвертой [ст. 72.2 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/3ac9560467d3746ca4a116bf017a87ed/#block_7202) оплата по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе производится только при переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [ч. 2](http://base.garant.ru/12125268/) и [ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/3ac9560467d3746ca4a116bf017a87ed/#block_72023). Если же перевод осуществляется на основании соглашения с работником, доплата до заработка по прежней работе не является обязательной, но такая доплата возможна, если стороны трудового договора достигли соглашения об этом.

2. Обязан ли работодатель при оформлении совмещения издать соответствующий приказ, если ранее работник и работодатель в дополнительном соглашении к трудовому договору уже согласовали размер доплаты, период выполнения дополнительной работы и её объем?

Трудовое законодательство не предусматривает обязательного издания приказов о совмещении или расширении зоны обслуживания, но в то же время издание приказов не противоречит законодательству. По мнению специалистов Роструда, в случае поручения работнику дополнительной работы заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты.

Для оформления дополнительной работы следует заключать отдельное соглашение, которое не является дополнительным соглашением к трудовому договору. В случае заключения дополнительного соглашения к трудовому договору досрочное прекращение дополнительной работы в одностороннем [порядке](http://base.garant.ru/12125268/b341233c0b44f852ebdb97814c48d0e5/#block_6024) становится невозможным, дополнительная работа становится частью трудового договора, а любое изменение трудового договора по общему правилу допускается только по [соглашению сторон](http://base.garant.ru/12125268/ca02e6ed6dbc88322fa399901f87b351/#block_72). Подробнее об этом см. материал [Энциклопедии решений](http://base.garant.ru/58072023/) "Оформление совмещения и других видов дополнительной работы".

**По информации ГАРАНТ.РУ**