**Разовая работа оформляется дополнительным соглашением к договору**

 Роструд ответил на вопрос, заданный 28 июля 2021 года на сайте Онлайнинспекция.рф, о том, можно ли оформить разовую работу сотрудника не по его должности и в другом подразделении фирмы через доплату, и нужно ли в этих целях получать от него согласие, оформить приказ и заключить допсоглашение к трудовому договору.

 Ведомство ответил на все пункты запроса положительно. Разовая работа, таким образом, оформляется [допсоглашением к трудовому договору](https://spmag.ru/articles/dopolnitelnoe-soglashenie-k-trudovomu-dogovoru-obrazec) при условии, что работник письменно выразил согласие на нее, а работодатель издал [приказ на поручение дополнительной работы](https://spmag.ru/articles/prikaz-o-vozlozhenii-dopolnitelnyh-obyazannostey-obrazec) (по всей вероятности, речь идет о нем).

 При этом, Роструд отмечает, что в запросе предложена, причем, полностью корректно, схема поручения работнику дополнительной работы в виде совмещения профессий (должностей). В этом случае применяются положения ч. 1 ст. 60 ТК РФ, по которой с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение рабочей смены дополнительной работы по другой или той же самой профессии (должности) за [дополнительную плату](https://spmag.ru/articles/doplata-za-sovmeshchenie-professiy) (начисляемую в соответствии со ст. 151 ТК РФ).

 То, что дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения, закреплено в ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ).

 В свою очередь, доплата по ст. 151 ТК РФ в рамках совмещения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.