ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

**Как определяется объем обязанностей работника?**

Статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что обязательными условиями трудового договора являются: описание трудовой функции и условий оплаты труда работника, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, а также режима рабочего времени и времени на отдых, условий труда на рабочем месте.

При описании трудовой функции указывается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Положениями статьи 60 Трудового кодекса работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодеком и иными федеральными законами.

Так, например, в случае служебной необходимости представитель нанимателя в силу положений Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» имеет право переводить гражданского служащего на срок до одного месяца на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы в том же государственном органе с оплатой труда по временно замещаемой должности гражданской службы, но не ниже установленного ранее размера оплаты труда.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения временно отсутствующего гражданского служащего. При этом гражданский служащий не может быть переведен на иную должность гражданской службы, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В качестве гарантий прав, как самого работника, так и работодателя Трудовым кодексом в статье 60.2 закреплена возможность поручения работнику выполнения дополнительной работы по другой или такой же профессии наряду с работой, определенной трудовым договором. Такая дополнительная работа может быть поручена **только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату**.

При этом следует помнить, что работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Работнику необходимо знать, что в силу положений ст.379 Трудового кодекса в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Исключениями являются работы, связанные с ликвидацией аварий на опасных производственных объектах, на объектах использования атомной энергии, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства, а также спасательные работы.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.