

## СОВМЕЩЕНИЕ И СЛОЖНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ КАК СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

**Швалева Елена Сергеевна**

Аспирант кафедры трудового права  
Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),  
e-mail: helena.shvaleva@yandex.ru

*В статье рассматривается возможность установления расширенного функционала работнику посредством конструкций совмещения и сложного наименования профессии. Обозначены проблемы применения указанных правовых конструкций в рамках обеспечения мобильности работника.*

*Ключевые слова: трудовая функция, трудовая мобильность, совмещение, профессиональный стандарт, штатная единица, наименование должности, профессии, специальности, «кентавровые» профессии*

## COMBINATION OF PROFESSIONS AND COMPLEX PROFESSION TITLES AS LEGAL MEANS FOR ENSURING LABOUR MOBILITY

**Shvaleva Elena**

Ural State Law University (Yekaterinburg), e-mail: helena.shvaleva@yandex.ru

*The author wants to know whether it is possible to enlarge work duties by labour law means such as combination of professions and composed, or «centaur», profession titles. She points out some problems concerning the application of the mentioned labour means in the light of labour mobility.*

*Key words: labour function, labour mobility, combination of professions, occupational standard, staffing position, profession title, «centaur» professions*

В условиях изменчивой и высококонкурентной рыночной экономики, быстрых темпов развития информационных технологий, науки и техники особую актуальность приобретают задачи по ликвидации узкого профессионализма и формированию работника «широкого профиля»<sup>1</sup>. Способность освоения работником новых умений, навыков, их совершенствование, расширение сферы приложения труда, способность работника переключаться с одного вида деятельности на другой – все это проявления профессиональной мобильности. Профессиональная, или функциональная, мобильность<sup>2</sup>, будучи связанной с ключевой категорией трудового права – трудовой функцией, обеспечивается трудовыми механизмами, позволяющими устанавливать расширенные функциональные обязанности работника (в сравнении с нор-

<sup>1</sup> Крохалева Ю. И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007. С. 21.

<sup>2</sup> Головина С. Ю. Оценочные понятия как инструмент гибкости в сфере регулирования трудовых отношений // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: материалы междунар. науч. конф. Вильнюс, 12–14 мая 2011 г. / отв. ред. Т. Давулис, Д. Петрилайте. Вильнюс, 2011. С. 180; Её же. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности работников в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 1. С. 124.



мативно установленными в отношении конкретных наименований профессий / должностей), поручать ему дополнительную работу.

Вопросы поручения работнику дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, регулируются ст. 60<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ, которая закрепляет три способа оформления такого поручения. Первый способ – *совмещение* – предполагает поручение работнику работы по другой профессии или должности. Второй не связан с изменением функционала (профессии / должности), а подразумевает *расширение зон обслуживания или увеличение объема работы*. Третий способ в отсутствие легального определения на практике называют «временное замещение»: лицу поручается работа временно отсутствующего работника (независимо от того, по той же или иной профессии она осуществляется). Для всех трех способов устанавливаются одинаковые требования: поручение дополнительной работы «с письменного согласия работника»; срочность поручения; возможность как работника, так и работодателя досрочно прекратить поручение, предупредив вторую сторону за три рабочих дня; дополнительная оплата (ст. 151 ТК РФ).

Влечет ли поручение работнику дополнительной работы изменение его трудовой функции? Для ответа на данный вопрос нужно обратиться к сущностным характеристикам дополнительной работы, а также порядку ее документальной формализации. Так, ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ предлагает *получение согласия* работника, которое может быть выражено в форме визы работника на распорядительном документе работодателя или в форме заявления работника. А в силу ст. 151 ТК РФ размер доплат при поручении работнику дополнительной работы устанавливается по *соглашению сторон*.

В науке выделяется несколько подходов к решению приведенного вопроса. Согласно первому совмещение предполагает выполнение работником нескольких трудовых функций<sup>1</sup>, согласно второму – усложнение трудовой функции<sup>2</sup>, согласно третьему – выполнение работником качественно новой трудовой функции<sup>3</sup>.

Роструд рассматривает совмещение как существенное условие трудового договора, что определяет порядок оформления совмещения – через дополнительное соглашение к трудовому договору<sup>4</sup>. Однако нормы, регулирующие порядок и условия совмещения, позволяют сделать иные выводы. Совмещение предполагает поручение работнику дополнительной работы, т. е. работы, не предусмотренной трудовым договором. Если рассматривать совмещение как условие, изменяющее и создающее новую трудовую функцию работника, то правило о досрочном прекращении совмещения в одностороннем порядке будет противоречить общему правилу об изменении условий трудового договора по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Следовательно, формализация совмещения не должна ограничиваться заключением соглашения, она может осуществляться через распорядительные документы при условии получения согласия работника (в виде визы, подписи). А условия о временном характере совмещения, досрочном одностороннем прекращении поручения / выполнения дополнительной работы позволяют рассматривать совмещение как выполнение работником работ по дополнительной трудовой функции.

<sup>1</sup> Цит. по: Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 48. См. также: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967. С. 64.

<sup>2</sup> Цит. по: Ставцева А. И. Указ соч. М., 1974. С. 48. См. также: Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 89.

<sup>3</sup> Ставцева А. И. Указ. соч. С. 48–49.

<sup>4</sup> Письмо Роструда от 31 августа 2012 г. № 1180-6-1 «О совмещении профессий (должностей)».

Правовая конструкция поручения дополнительной работы в свете задач функциональной мобильности не лишена недостатков. С одной стороны, функциональная мобильность предполагает возможность *оперативных изменений* в соответствии с потребностями рынка, экономики; с другой – она не исключает необходимости обеспечения *стабильности и определенности* в организации труда. Совмещение не гарантирует временной определенности выполнения дополнительных работ, так как прекращение совмещения возможно в любое время по инициативе обеих сторон с уведомлением в трехдневный срок. Соответственно, совмещение не создает условия для осознанного совершенствования работником умений и навыков при выполнении дополнительной работы. Отказ работника от ее выполнения по субъективным причинам в свою очередь может поставить работодателя перед острой необходимостью принятия непредвиденных кадровых решений в ограниченные сроки.

Отметим, что совмещение по Кодексу законов о труде РСФСР 1971 г. (ред. от 10 июля 2001 г., с изм. от 24 января 2002 г.) регулировалось иначе. Совмещение могло устанавливаться как на определенный срок, так и бессрочно<sup>1</sup>. При единожды выраженном согласии работника на совмещение профессий отказ по субъективным причинам не допускался. В силу ст. 25 КЗоТ РСФСР 1971 г. (в ред. указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.) установление или отмена совмещения могли производиться в связи с изменениями в организации производства и труда при уведомлении работника не позднее чем за два месяца<sup>2</sup>. Аналогичная норма содержится в ст. 74 ТК РФ, но в современных условиях к конструкции совмещения и изменения трудовой функции не применяется.

Подорывает стабильность организации труда и снижает привлекательность конструкции совмещения также распространенный подход, согласно которому поручаемая работа привязывается к штатной единице. Из содержания норм Трудового кодекса РФ неясно, должна ли дополнительно поручаемая работнику работа быть формализована в виде самостоятельной штатной единицы в штатном расписании и быть «вакантной». Не останавливаясь на вопросе о соотношении понятий «трудовая функция», «штатная единица», «вид работы», «рабочее место», «вакансия», отметим, что на практике совмещение профессий (должностей) предполагает наличие в штатном расписании совмещаемой штатной единицы, как правило, «вакантной»<sup>3</sup>. Это предопределяет обязанность работодателей предлагать совмещаемые штатные единицы работникам, увольняемым по сокращению, работникам, отказавшимся работать в новых условиях труда, или работникам, которым необходим перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В случае согласия такого работника на перевод на штатную единицу, занимаемую по совмещению, *совмещение прекращается*. Такой подход не обеспечивает временной определенности совмещения и не способствует использованию конструкции совмещения для целей обеспечения мобильности работника.

<sup>1</sup> Пункт 4 постановления Совмина СССР от 4 декабря 1981 № 1145 (ред. от 17 августа 1989 г., с изм. от 20 октября 2003 г.) «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)».

<sup>2</sup> Такие законодательные условия совмещения корреспондируют позиции А. И. Ставцевой, рассматривающей совмещение как условие для формирования качественно новой трудовой функции.

<sup>3</sup> «Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии» (Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2015 // СПС «КонсультантПлюс»; апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17 февраля 2016 г. по делу № 33-1013/2016; постановление президиума Красноярского краевого суда от 11 октября 2011 г. № 44Г-47/2011.



На наш взгляд, обоснованной является мотивировка некоторых судов, не признающих совмещаемую штатную единицу «вакантной»: конституционная свобода экономической деятельности наделяет работодателя полномочиями самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала); право работника на труд не нарушается, если работодатель считает экономически оправданным поручить выполнение работы в порядке совмещения уже исполняющему трудовые обязанности работнику, а не принимать нового<sup>1</sup>.

Полагаем, что возможность бессрочного установления совмещения, а также характеристика совмещаемой должности в качестве «занятой» штатной единицы мотивировали бы работника, выполняющего дополнительную работу в порядке совмещения, к углубленному и осознанному освоению новых сфер приложения своего труда (что, безусловно, корреспондирует задачам функциональной мобильности) и обеспечивали бы временную определенность и стабильность организации трудового процесса, распределения трудовых обязанностей.

Более привлекательной данную конструкцию для указанных целей могла бы сделать привязка совмещения к работам, определенному функционалу, который поручается работнику независимо от наличия корреспондирующей должности / профессии в штатном расписании. Данный подход применим в ситуации, когда расширение функционала работника предполагает поручение ему лишь небольшой части обязанностей, свойственных какой-либо должности / профессии. Хотя Роструд, констатируя необходимость наличия соответствующей должности в штатном расписании, допускает возможность распределения обязанностей между несколькими работниками<sup>2</sup>.

Недостатки конструкции, предусмотренной ст. 60<sup>2</sup> и 151 ТК РФ, проявляются, в частности, в том, что обязанность доплаты при поручении работнику дополнительной работы можно обойти. Так, при расширении зоны обслуживания работодатель может прибегнуть к конструкции сокращения численности и штата работников. Например, увольнение нескольких работников бригады по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при вероятном увеличении объема работы для оставшихся работников не влечет обязанности работодателя пересматривать заработную плату последних. В этом случае норма о праве работника отказаться от дополнительной работы с предупреждением работодателя в трехдневный срок очевидно ее работает. При замещении временно отсутствующего работника обязанность доплаты успешно преодолевается посредством иного инструмента – должностной инструкции. В ней в качестве трудовой обязанности работника может быть закреплено замещение временно отсутствующего работника, что также исключает возможность досрочного отказа от поручаемой работы<sup>3</sup>.

При таком раскладе можно ли применить должностную инструкцию для поручения работнику дополнительной работы по иной профессии / должности на постоянной основе? Судебная практика допускает использование этого инструмента

<sup>1</sup> Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 28 марта 2011 г. по делу № 33-978/11; кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 13 февраля 2012 г. по делу № 33-36.

<sup>2</sup> Письмо Роструда от 31 августа 2012 г. № 1180-6-1 «О совмещении профессий (должностей)».

<sup>3</sup> Письмо Минздравсоцразвития России от 12 марта 2012 г. № 22-2-897, письмо Роструда от 24 мая 2011 г. № 1412-6-1, апелляционное определение Московского областного суда от 28 мая 2014 г. № 33-11581/2014.





для корректировки трудовой функции, влекущей расширение обязанностей работника путем поручения ему выполнения близких по содержанию и сложности работ<sup>1</sup>. А вот включение в должностную инструкцию обязанностей, свойственных самостоятельным профессиям иного рода деятельности, часто вызывает вопросы как контролирующих органов, так и судов. Например, использование торговым представителем в работе личного транспорта квалифицируется контролирующими органами как выполнение работ по профессии водителя, что требует проведения предрейсовых медицинских осмотров<sup>2</sup>. Некоторые суды считают недопустимым вменение работнику обязанностей, свойственных иной должности / профессии, например включение в должностную инструкцию инженера обязанностей слесаря-электрика<sup>3</sup>. Здесь правоприменитель настаивает на использовании конструкции совмещения, недостатки которой для целей обеспечения функциональной мобильности были обозначены выше.

Полагаем, что преодолеть временный характер совмещения и избежать споров о наличии в должностной инструкции функционала по разным профессиям и должностям возможно путем установления качественно новой трудовой функции через *сложное наименование профессии / должности*.

Формализация трудовой функции через сложное наименование должности / профессии и соответственно штатной единицы в штатном расписании (например, продавец-кассир) является правовым механизмом для установления работнику и выполнения последним на постоянной основе функционала, свойственного разным профессиям или должностям. Аргументом в пользу данного решения служит договорный характер условия о трудовой функции, в соответствии с которым стороны при заключении трудового договора могут определить, что работник будет выполнять не несколько трудовых функций посредством совмещения профессий, а одну, качественно новую трудовую функцию по так называемой кентавровой профессии / должности на постоянной основе.

В 1970-е гг. на советских предприятиях активно осуществлялись мероприятия по повышению производительности труда, организации труда работников в комплексных бригадах, предполагающих выполнение одним работником работ по смежным профессиям. Это поставило в науке трудового права проблему несовпадения трудовой функции с профессией / специальностью, виды работ по каждой из которых устанавливались в централизованном порядке в тарифно-квалификационных справочниках. А. С. Пашковым и Б. Ф. Хрустальевым было обосновано, что трудовая функция характеризуется не специальностью, а видом труда, в связи с чем содержание трудовой функции должно определяться «конкретным кругом работ», устанавливаемым по соглашению сторон трудового правоотношения<sup>4</sup>. В современных экономических условиях данный подход, позволяющий выходить за пределы узких специальностей, профессий и отдавать приоритет договорному характеру установления трудовой функции, только набирает актуальность<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Кассационное определение Пермского краевого суда от 27 июля 2011 г. по делу № 33-7533.

<sup>2</sup> Постановление Верховного суда РФ от 19 декабря 2016 г. № 18-АД16-173.

<sup>3</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 февраля 2012 г. по делу № 33-3987/2012.

<sup>4</sup> Пашков А. С., Хрустальев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970. С. 153–159.

<sup>5</sup> Головина С. Ю. Оценочные понятия как инструмент гибкости в сфере регулирования трудовых отношений. С. 184.



Однако ст. 57 ТК РФ не только сохраняет привязку трудовой функции к профессии / специальности, но и ограничивает свободу договорного определения наименования профессии / должности работника. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по конкретным 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 или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Очевидно, что данная норма имеет целью обеспечение работников льготами и гарантиями, в частности, за работу во вредных условиях труда. Она актуальна для списочного порядка установления льгот и гарантий: например, льготная досрочная пенсия устанавливается для работников профессий / должностей, указанных в списках № 1 и 2<sup>1</sup>.

Однако сегодня отчетливо прослеживается тенденция к отходу от «списочных» льгот по наименованиям профессий. Так, для оформления льготной пенсии только наличия профессии в упомянутом списке недостаточно, необходимы фактическое наличие на рабочем месте вредных условий труда, подтверждаемых результатами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), уплата работодателем дополнительных тарифов по пенсионным отчислениям. Установление доплаты, дополнительного отпуска или сокращенного рабочего времени за работу во вредных условиях труда осуществляются также не в связи с наименованием профессии (несмотря на наличие списков<sup>2</sup>), а с учетом установленного на основании СОУТ класса вредности на рабочем месте<sup>3</sup>.

Исходя из этого строгость требований к соответствию наименования профессии работника справочникам или профстандартам обусловлена тем, что не до конца утратил актуальность свойственный советскому времени списочный порядок установления льгот и гарантий. Так, Свердловский областной суд отказал в изменении наименования профессии «водитель-экспедитор» на «водитель автомобиля» (что истцом мотивировалось как нарушение его права на дополнительный отпуск и предоставление спецодежды), так как в связи с установлением на рабочем месте класса вредности 3.1 при любом наименовании профессии дополнительный отпуск не полагается<sup>4</sup>.

Если стороны договариваются, что трудовая функция работника будет предусматривать работы, например, по двум профессиям, в отношении которых устанавливаются компенсации, льготы или ограничения, то отражение в наименовании трудовой функции обеих профессий не должно рассматриваться как нарушение требований ст. 57 ТК РФ о строгом соответствии наименования справочникам. Сложное наименование профессии может являться как раз дополнительным маркером, указывающим на то, какие справочники или профстандарты должны применяться, какие

<sup>1</sup> Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 (ред. от 2 октября 1991 г.) «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение».

<sup>2</sup> Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (ред. от 29 мая 1991 г.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

<sup>3</sup> Статьи 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ.

<sup>4</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25 августа 2016 г. по делу № 33-14588/2016.

работы, выполняемые работником, должны учитываться при проведении СОУТ для объективной оценки условий труда на рабочем месте.

С учетом субсидиарного значения наименования профессии в установлении гарантий и компенсаций работников, а также рисков, вызванных отсутствием единообразной практики в отношении должностных инструкций, полагаем, что использование сложного наименования профессии, обосновывающего смешанный, расширенный функционал работника, не противоречит требованиям ст. 57 ТК РФ, позволяет избежать «неудобных» условий правовой конструкции совмещения и корреспондирует задачам обеспечения функциональной мобильности работника. Корректировка отдельных законодательных и правоприменительных подходов к конструкции совмещения также могла бы сделать ее более привлекательной для указанных целей.

### Список литературы

Головина С. Ю. Оценочные понятия как инструмент гибкости в сфере регулирования трудовых отношений // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: материалы междунар. науч. конф. Вильнюс, 12–14 мая 2011 г. / отв. ред. Т. Давулис, Д. Петрилайте. Вильнюс, 2011.

Головина С. Ю. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности работников в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 1.

Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Крохалева Ю. И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007.

Пашков А. С., Хрусталеv Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970.

Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968.

Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

### References

Golovina S. Yu. Ocenochnye ponyatiya kak instrument gibkosti v sfere regulirovaniya trudovykh otnoshenij // Rynok truda v XXI veke: v poiskakh gibkosti i zashhity: materialy mezhdunar. nauch. konf. Vil'nyus, 12–14 maya 2011 g. / отв. red. T. Davulis, D. Petrilajte. Vil'nyus, 2011.

Golovina S. Yu. Pravovoe soprovozhdenie nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya i professional'noj mobil'nosti rabotnikov v usloviyakh innovacionnoj ehkonomiki // Biznes, menedzhment i pravo. 2015. № 1.

Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (postatejnyj) / M. A. Bocharnikova, Z. D. Vinogradova, A. K. Gavrilina i dr.; отв. red. Yu. P. Orlovskij. 7-e izd., ispr., dop. i pererab. M., 2015 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Kroxaleva Yu. I. Trudovaya mobil'nost' i otrazhenie ee zakonomernostej v trudovom prave Rossii: dis. ... kand. yurid. nauk. Perm', 2007.

Pashkov A. S., Xrustalev B. F. Obyazannost' trudit'sya po sovetskomu trudovomu pravu. M., 1970.

Smirnov O. V. Ehffektivnost' pravovogo regulirovaniya organizacii truda na predpriyatii. M., 1968.

Stavceva A. I. Pravovye voprosy pereraspredeleniya trudovykh resursov. M., 1974.

Zajkin A. D., Shkurko S. I. Pravovye voprosy organizacii oplaty truda rabochix. M., 1967.