

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Порядок получения доплаты за работу на двух машинах без письменного оформления (ст. 60.2, 151 ТК РФ), сроки и способы защиты; правовые последствия предложения уволиться «по собственному желанию»

1. Краткая постановка вопроса

Работник с 21.01.2026 выполнял обусловленную трудовым договором работу на одной машине, а с 20.03.2026 — одновременно на второй машине (выпуск другой продукции), отработав в таком режиме более шести месяцев. Работодатель отказал в оформлении дополнительного соглашения по ст. 60.2 ТК РФ, доплату по ст. 151 ТК РФ не производил, при этом письменно (приказом) потребовал обеспечить прежний или больший объём выпуска продукции, а после заявления работника о нарушении — предложил уволиться по собственному желанию. Работник никаких документов не подписывал, никуда не обращался. Требуется установить: (1) возникает ли право на доплату при отсутствии письменного соглашения; (2) как определяется и рассчитывается её размер и период; (3) какие сроки действуют и не пропущены ли они; (4) какими законными средствами можно принудить работодателя к выплате; (5) какие риски создаёт ситуация с предложением об увольнении.

Ниже разбор построен по версиям: поскольку формулировка «работал по договору» допускает и трудовой, и гражданско-правовой договор, разобраны оба варианта; отдельно — конкурирующие правовые позиции по вопросу об отсутствии письменного оформления и отдельно — риски увольнения.

2. Раздел I. Правовая квалификация фактических обстоятельств

2.1. Если «договор» — это трудовой договор (наиболее вероятный вариант)

Работа на второй машине выполнялась **в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) у того же работодателя**, наряду с основной работой. Это прямо охватывается конструкцией **статьи 60.2 ТК РФ**, которая предусматривает три формы дополнительной работы:

Форма	Когда применяется	Норма
Совмещение профессий (должностей)	дополнительная работа по другой профессии (должности)	абз. 2 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ
Расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы	дополнительная работа по такой же профессии (должности)	абз. 2 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	замещение отсутствующего работника, без освобождения от своей работы	абз. 3 ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ

Практический вывод: если вторая машина предусматривает иную операцию (иное оборудование, иной технологический процесс, иной вид продукции) — это *совмещение*; если та же трудовая функция, но объективно больший объём (две единицы оборудования вместо одной) — это *расширение зон обслуживания / увеличение объёма работы*. В **обоих случаях** ст. 60.2 ТК РФ требует: (а) **письменного согласия работника**, (б) **доплаты по ст. 151 ТК РФ**, (в) определения работодателем с письменного согласия работника срока, содержания и объёма дополнительной работы. Ни одно из этих требований, судя из описания, не выполнено. Это само по себе нарушение.

2.2. Разграничение со смежными конструкциями (важно для правильной формулировки требований)

- **Совместительство (гл. 44 ТК РФ, ст. 60.1, 282 ТК РФ)** — работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня.

Поскольку работа на двух машинах велась одновременно в течение смены, совместительством она не является. Если же работник фактически

оставался после смены или работал в свой выходной, включается иной механизм (см. п. 2.3).

- **Сверхурочная работа (ст. 99, 152 ТК РФ)** — если фактическое время работы превысило установленную для работника норму рабочего времени (ст. 91 ТК РФ — не более 40 часов в неделю). Тогда за часы сверх нормы полагается оплата в повышенном размере: **первые два часа — не менее чем в полуторном размере, последующие — не менее чем в двойном** (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).
- **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113, 153 ТК РФ)** — не менее чем в двойном размере.
- **Изменение норм труда (ст. 160, 162 ТК РФ)** — если приказом директора фактически введены новые нормы выработки (обслуживание двух машин вместо одной), это локальный нормативный акт, о введении которого работники должны быть извещены **не позднее чем за два месяца** (ст. 162 ТК РФ). Введение новых норм без такого извещения, а тем более «снижение» оплаты труда, недопустимо (ст. 8, 9 ТК РФ: локальные акты и соглашения не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством; ухудшающие условия неприменимы).
- **Изменение определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72, 74 ТК РФ)** — в одностороннем порядке допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, с письменным уведомлением **не позднее чем за два месяца** (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Расширение парка оборудования и перераспределение объёма работ между работниками — это в первую очередь сфера ст. 60.2, а не ст. 74 ТК РФ.

2.3. Ключевое разграничение результата

Фактическая ситуация	Правовая норма	Последствие
Две машины одновременно в течение смены	ст. 60.2 + 151 ТК РФ	доплата за совмещение / увеличение объёма работы
Те же работы, но и за пределами смены	ст. 99, 152 ТК РФ	сверхурочная оплата (1,5 / 2 размера)
Работа в выходной/праздник	ст. 113, 153 ТК РФ	не менее двойного размера
Одностороннее повышение норм выработки приказом	ст. 160, 162 ТК РФ	норма применяется только после 2-месячного извещения

2.4. Если «договор» — гражданско-правовой (подряд, услуги)

Если отношения оформлены договором подряда или возмездного оказания услуг (гл. 37, 39 ГК РФ), то ст. 60.2 и 151 ТК РФ напрямую не применяются: оплата определяется ценой договора (ст. 709, 711, 720, 781 ГК РФ), а изменение объёма работ — по правилам ст. 450, 452, 709 ГК РФ (соглашение сторон либо в предусмотренных случаях — односторонний отказ). В этом случае применимы два самостоятельных механизма:

1. **Признание отношений трудовыми** — ст. 19.1 ТК РФ: если договором фактически регулируются трудовые отношения (личное выполнение работы, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, предоставление работодателем средств производства), работник вправе обратиться в суд, а государственная инспекция труда — выдать предписание о признании отношений трудовыми. См. также ст. 15 ТК РФ (запрещение заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения).
2. **Взыскание неосновательного обогащения / оплаты фактически выполненных дополнительных работ** — ст. 1102 ГК РФ; для подряда — ст. 709, 743, 753 ГК РФ (при отсутствии согласования дополнительных работ судебная практика нередко отказывает во взыскании, что делает вариант с признанием трудовых отношений более перспективным).

Практический вывод по разделу I: при описанной фабуле (работа в смену, на оборудовании работодателя, под контролем директора, требование «приказа» о выпуске продукции, упоминание о «собственном» увольнении) речь идёт о **трудовых отношениях**, и базовые конструкции — ст. 60.2 и 151 ТК РФ. Формулировать требования нужно именно так.

3. Раздел II. Возникает ли право на доплату, если письменное соглашение по ст. 60.2 ТК РФ не оформлено

Здесь существуют две конкурирующие правовые позиции. Обе встречаются в судебной практике, и выбор между ними зависит от доказанности факта выполнения дополнительной работы, а не от самого по себе отсутствия «бумажки».

3.1. Позиция 1 (формальная): нет соглашения — нет определённого размера доплаты

Логика: ч. 2 ст. 151 ТК РФ прямо указывает, что *размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора*. Ч. 1 ст. 60.2 ТК

РФ допускает поручение дополнительной работы только с *письменного согласия* работника. Если письменного соглашения нет, значит: - не согласован ни факт поручения, ни размер выплаты; - суд не вправе «додумать» размер за стороны, поскольку это сфера договорного регулирования.

Где применяется: в решениях, где работник не представил доказательств самого факта выполнения дополнительной работы либо где суд расценил спорные обязанности как часть его обычной трудовой функции по трудовому договору (то есть никакой «дополнительной» работы не было).

Слабые места позиции: она основана на том, что работник должен пострадать от бездействия работодателя. Между тем обязанность оформить поручение по ст. 60.2 ТК РФ лежит **на работодателе**, а не на работнике. Никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного поведения (п. 3, 4 ст. 1, ст. 10 ГК РФ), а ст. 22 ТК РФ обязывает работодателя выплачивать причитающуюся заработную плату **в полном размере**.

3.2. Позиция 2 (преобладающая, защитная): факт выполнения дополнительной работы порождает право на оплату независимо от оформления

Логика: заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда, а также требование выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60, 132 ТК РФ). Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий, прямо отнесены к обязательным выплатам (ст. 149 ТК РФ), причём размеры выплат, установленные локальными актами и договорами, **не могут быть ниже установленных трудовым законодательством**. Отсутствие оформления — нарушение работодателя, а не основание для безвозмездного присвоения результата труда.

Как определяется размер при отсутствии соглашения — суд устанавливает его сам с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ — это прямо в норме): - по правилам, закреплённым в **коллективном договоре, Положении об оплате труда, ином ЛНА** (в них, как правило, установлены вилка или порядок расчёта доплаты при совмещении и при расширении зон обслуживания); - **по аналогии** с оплатой, установленной другим работникам за такую же дополнительную работу (принцип равной оплаты за равный труд, ст. 132 ТК РФ); - **расчётным**

способом — пропорционально объёму дополнительной работы и (или) доле рабочего времени, фактически затраченного на неё.

Где применяется: когда работник доказал, что фактически выполнял работу, не входящую в его трудовую функцию, либо объективно больший объём работы (второе оборудование), и что работодатель знал об этом и требовал её выполнения (приказом, устно, через план выпуска).

Практический вывод: в рассматриваемой ситуации — при наличии приказа директора о выпуске продукции, свидетелей, данных учёта — **применима позиция 2**. Именно она должна быть положена в основу иска. Формулировать требование следует как «о взыскании невыплаченной доплаты за совмещение профессий (должностей) / увеличение объёма работы». Дополнительно заявлять требование об установлении размера доплаты на будущее через обязанность работодателя оформить соглашение — **не следует**: суд не вправе обязать стороны заключить соглашение, а вот взыскать сумму за прошедший период — вправе.

3.3. Условия, при которых выигрывает та или иная позиция

Обстоятельство	Какая позиция выигрывает
Есть письменный приказ / план о работе на двух машинах	Позиция 2
Работа видна в журналах, нарядах, данных учёта выпуска	Позиция 2
Есть свидетели-коллеги, готовые подтвердить	Позиция 2
Доказано, что обязанность работать на 2-й машине есть в трудовом договоре/должностной инструкции	Позиция 1 (это основная работа, доплаты нет)
В ЛНА есть размер доплаты при совмещении	Позиция 2, размер — по ЛНА
Доказательств выполнения «дополнительной» работы нет	Позиция 1

Критично проверить: не указана ли работа на двух единицах оборудования в вашем трудовом договоре, должностной инструкции либо в ЕТКС/ профессиональном стандарте как часть трудовой функции. Если указана — придётся доказывать превышение согласованного объёма (например, через ст. 160, 162 ТК РФ при повышении норм выработки).

4. Раздел III. Размер доплаты и период задолженности

4.1. Правовая основа расчёта

- **ч. 1 ст. 151 ТК РФ** — при совмещении, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника **производится доплата**;
- **ч. 2 ст. 151 ТК РФ** — размер устанавливается по соглашению сторон **с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы** (отсылка к ст. 60.2 ТК РФ);
- **ч. 2 ст. 149 ТК РФ** — размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором, **не могут быть ниже установленных трудовым законодательством**;
- **ст. 9 ТК РФ** — условия, снижающие уровень гарантий работников, не подлежат применению.

Юридически значимый вывод: **закон не устанавливает минимального процента доплаты** (в отличие от ст. 152, 153, 154 ТК РФ). Это означает, что ориентиром служит либо ЛНА/коллективный договор, либо — при их отсутствии — размер, определённый судом исходя из содержания и объёма дополнительной работы.

4.2. Период задолженности

Начало — **20.03.2026** (дата фактического начала работы на второй машине), окончание — дата прекращения выполнения дополнительной работы либо дата увольнения (ст. 140 ТК РФ — расчёт в день увольнения). Указание на «более полугода» означает, что задолженность носит длящийся характер и охватывает каждый из установленных сроков выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца** (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Следовательно, задолженность распадается на отдельные периоды (аванс — окончательный расчёт каждого месяца), и по каждому из них исчисляется свой срок (см. раздел IV).

4.3. Если рабочее время выходило за норму

При превышении установленной для вас нормы рабочего времени (ст. 91, 92, 94 ТК РФ) часы сверх нормы оплачиваются по ст. 152 ТК РФ: **первые два часа — не менее 1,5, последующие — не менее 2 размеров**. При работе в выходные/праздничные — ст. 153 ТК РФ (не менее двойного размера). Конкретные размеры могут устанавливаться коллективным договором, ЛНА, трудовым договором, но **не ниже** законных (ч. 2 ст. 152, ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

При расчёте исковых требований целесообразно разделить суммы: «доплата по ст. 151 ТК РФ» и «оплата сверхурочной работы по ст. 152 ТК РФ» (либо ст. 153 ТК РФ), поскольку это разные основания.

4.4. НДФЛ и страховые взносы

Взыскиваемая судом сумма является объектом обложения НДФЛ и страховыми взносами. Налоговый агент — работодатель (ст. 226 НК РФ). Суды, как правило, взыскивают задолженность без «очистки» от НДФЛ, указывая, что удержание производится работодателем при фактической выплате. Указывайте это в иске во избежание споров на стадии исполнения.

5. Раздел IV. Сроки обращения за разрешением спора (ст. 392 ТК РФ)

5.1. Общее правило для зарплатных споров — один год

ч. 2 ст. 392 ТК РФ: за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работник вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм (введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Доплата по ст. 151 ТК РФ — составная часть заработной платы (ст. 129 ТК РФ), поэтому применяется именно годичный срок, а не трёхмесячный (ч. 1 ст. 392 ТК РФ действует для иных споров, например об увольнении — 1 месяц).

5.2. Длящийся характер нарушения (при продолжающихся трудовых отношениях)

Пункт 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: при рассмотрении иска работника, трудовые отношения с которым **не прекращены**, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы заявление работодателя о пропуске срока само по себе не может служить основанием для отказа, поскольку нарушение носит **длящийся характер** и обязанность работодателя по своевременной и полной выплате сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. Эта позиция существенно укрепляет положение работника, пока он состоит в трудовых отношениях.

5.3. Практический вывод по срокам

При периоде задолженности с **20.03.2026** и указании на «более полугода» работы годичный срок по **всем** периодам на дату подготовки разбора **не истёк** (первый «месячный» период начинает «стареть» к 20.03.2027). Однако:

- **увольнение меняет картину:** после прекращения трудового договора ссылка на длящийся характер (п. 56 ППВС № 2) ослабевает, и по каждому периоду отсчитывается самостоятельный год от дня установленного срока выплаты;
- поэтому **затягивание с обращением в суд — главный риск**, а не отсутствие оформления;
- если срок будет пропущен, он может быть восстановлен судом при уважительных причинах (**ч. 5 ст. 392 ТК РФ**), к которым практика относит в том числе тяжёлое состояние здоровья, уход за тяжелобольным членом семьи, обращение в государственные органы за защитой нарушенного права, неопределённость в отношении должника и т.п. Каждое обстоятельство оценивается судом индивидуально.

6. Раздел V. Дополнительные денежные требования

Требование	Норма	Комментарий
Проценты (денежная компенсация) за задержку	ст. 236 ТК РФ	1/150 ключевой ставки Банка России от невыплаченной суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность возникает независимо от наличия вины работодателя
Компенсация морального вреда	ст. 21 (абз. 14 ч. 1), ст. 237 ТК РФ; п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2	Размер определяется судом независимо от размера имущественного ущерба, с учётом характера и длительности нарушения
Индексация присуждённых сумм	ст. 134 ТК РФ, ст. 208 ГПК РФ	Заявление подаётся на стадии исполнения решения
	ст. 98, 100 ГПК РФ	

Требование	Норма	Комментарий
Судебные расходы		Требование о возмещении расходов на представителя
Освобождение от госпошлины	ст. 393 ТК РФ, ст. 89 ГПК РФ	Работник по трудовым спорам госпошлину не платит

7. Раздел VI. Способы защиты: четыре основных канала и их особенности

7.1. Самозащита (ст. 352, 379, 142 ТК РФ)

- **ст. 379 ТК РФ** — в целях самозащиты работник вправе **отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором**, а также от работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. Это прямой и законный ответ на приказ о работе на второй машине без оформления и оплаты: отказ правомерен, применение дисциплинарного взыскания за него недопустимо (ст. 192 ТК РФ).
- **ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ** — работник вправе **досрочно отказаться** от дополнительной работы, предупредив работодателя письменно **не позднее чем за три рабочих дня**.
- **ст. 142 ТК РФ** — приостановление работы при задержке выплаты заработной платы более 15 дней. Применять следует осторожно: здесь спорная доплата **не начислена**, и работодатель будет утверждать об отсутствии «задержки выплаты». Приостановка уместна только после того, как сумма будет начислена (или признана судом) либо при наличии задолженности по беспспорной части зарплаты. Исключения — ст. 142 ТК РФ (недопустимо для отдельных категорий работников).

7.2. Письменное требование работодателю + истребование документов (ст. 62 ТК РФ)

Ключевой подготовительный шаг, создающий доказательственную базу:

1. **Письменное заявление** директору/работодателю с требованиями: оформить в письменной форме поручение дополнительной работы и соглашение о доплате по ст. 60.2, 72, 151 ТК РФ; выплатить доплату с 20.03.2026; выдать копии документов.
2. **Заявление по ст. 62 ТК РФ** о выдаче копий документов, связанных с работой: приказ о работе на второй машине, приказы о нормах выработки/плановых заданиях, Положение об оплате труда, коллективный договор,

табели учёта рабочего времени, расчётные листки, должностную инструкцию, трудовой договор. Срок выдачи — **не позднее трёх рабочих дней** со дня подачи письменного заявления.

3. **Порядок направления:** вручение под подпись на втором экземпляре с датой и входящим номером; при отказе — направление заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении. Это одновременно фиксирует уведомление работодателя и исключает ссылки на «не знал».
4. Полезно также требовать соблюдения **ч. 2 ст. 136 ТК РФ** (письменное извещение о составных частях заработной платы) — отсутствие в расчётном листке доплаты за совмещение будет прямым доказательством нарушения.

7.3. Государственная инспекция труда

Основание: ст. 352, 353, 354, 356, 357, 360 ТК РФ; Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ст. 12 — срок рассмотрения 30 дней).

Обращения и заявления граждан о фактах нарушений работодателем требований трудового законодательства, **в том числе приведших к невыплате или неполной выплате заработной платы**, — самостоятельное основание для **внеплановой проверки** (ч. 4, 5 ст. 360 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Особенности организации внеплановых проверок установлены Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336; факты невыплаты заработной платы отнесены к исключениям, при которых внеплановая проверка проводится без согласования с органами прокуратуры.

Полномочия инспектора: выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения, составить протокол об административном правонарушении (ст. 356, 357 ТК РФ). Предписание может быть обжаловано работодателем в суд **в течение десяти дней** со дня его получения (абз. 4 ст. 357 ТК РФ).

Административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ: - **ч. 1** — нарушение трудового законодательства: предупреждение или штраф на должностных лиц 1 000–5 000 руб., на юридических лиц 30 000–50 000 руб.; - **ч. 6** — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы: предупреждение или штраф на должностных лиц 10 000–20 000 руб., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — 1 000–5 000 руб., на юридических лиц — 30 000–50 000 руб.

На что жаловаться (перечислить в тексте обращения конкретными пунктами): ч. 1 ст. 60 ТК РФ (требование работы, не обусловленной договором), ст. 60.2 ТК РФ (поручение дополнительной работы без письменного согласия и оформления), ст. 151 ТК РФ (отсутствие доплаты), ст. 22 ТК РФ (невыплата в полном размере), ст. 136 ТК РФ (расчётные листки), ст. 91 ТК РФ (учёт рабочего времени при работе на двух машинах), ст. 160, 162 ТК РФ (изменение норм труда без извещения).

Важно: обращение в ГИТ **не является обязательным досудебным порядком** (ст. 352 ТК РФ закрепляет способы защиты как альтернативные) и **не прерывает** срок по ст. 392 ТК РФ — однако при пропуске срока может быть расценено судом как уважительная причина (ч. 5 ст. 392 ТК РФ). Оптимальная тактика — **параллельно** обращение в ГИТ и подготовка иска.

7.4. Прокуратура

Основание: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10 (рассмотрение и разрешение обращений), ст. 21, 22 (надзор за исполнением законов), ст. 26, 27 (надзор за соблюдением прав и свобод человека; внесение представления, возбуждение производства об административном правонарушении). Прокурор вправе: внести представление об устранении нарушений, возбудить дело об административном правонарушении, а также — при наличии признаков преступления — направить материалы для решения вопроса о возбуждении уголовного дела.

Уголовно-правовой аспект — ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы, совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности): - **ч. 1** — частичная невыплата свыше трёх месяцев; - **ч. 2** — полная невыплата свыше двух месяцев либо выплата ниже установленного минимального размера оплаты труда; - **ч. 3** — деяния, повлёкшие тяжкие последствия.

Применительно к спорной доплате квалификация вероятна, но не бесспорна: сумма **не начислялась**, и защита будет ссылаться на отсутствие состава. Тем не менее систематическая невыплата при наличии прямого требования работника — аргумент для обращения.

Существенная оговорка по учёту норм исполнительного производства: ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» регулирует **обращение взыскания на заработную плату должника-гражданина** (то есть случаи, когда работник сам является должником по исполнительному документу), а также обязанность лиц, выплачивающих должнику заработную плату, удерживать и перечислять денежные средства взыскателю. К разрешению спора между **работником и**

работодателем о взыскании доплаты эта норма прямого отношения не имеет; учитывать её следует лишь в том случае, если в отношении самого работника ведётся исполнительное производство (пределы удержаний — ст. 99 ФЗ № 229-ФЗ: как правило, не более 50 % заработка, в отдельных случаях — до 70 %).

7.5. Суд (основной и наиболее результативный канал)

Процессуальные особенности:

Вопрос	Норма	Ответ
Подсудность	ст. 22, 24 ГПК РФ	Районный суд по общему правилу
Альтернативная подсудность	ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ	Иск о восстановлении трудовых прав может быть предъявлен по месту жительства истца
Госпошлина	ст. 393 ТК РФ, ст. 89 ГПК РФ	Работник освобождён
Срок	ч. 2 ст. 392 ТК РФ	1 год (по зарплатным требованиям)
Судебный приказ	ст. 122, 123 ГПК РФ	Неприменим: приказное производство возможно только по требованию о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы. Здесь доплата не начислена — необходимо исковое производство
Бремя доказывания по увольнению	п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2	При споре об увольнении по инициативе работодателя обязанность доказать наличие законного основания и соблюдение порядка возлагается на работодателя

Состав исковых требований (рекомендуемая формулировка): 1. взыскать невыплаченную доплату за совмещение профессий (должностей) / увеличение объёма работы (расширение зон обслуживания) по ст. 151 ТК РФ за период с 20.03.2026 по дату прекращения выполнения дополнительной работы (либо по дату увольнения) — с расчётом; 2. взыскать оплату сверхурочной работы по ст. 152 ТК РФ (если рабочее время превышало норму) и/или оплату работы в выходные и праздничные дни по ст. 153 ТК РФ; 3. взыскать проценты по ст. 236 ТК РФ по день фактического исполнения; 4. взыскать компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ); 5. взыскать судебные расходы (ст. 98, 100 ГПК РФ).

7.6. Комиссия по трудовым спорам (ст. 384-390 ТК РФ)

Альтернативный внесудебный орган. Срок обращения — **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение 10 дней (ст. 390 ТК РФ). Обязательность создания КТС зависит от работодателя (ст. 384 ТК РФ — КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя). При отсутствии КТС этот канал недоступен.

7.7. Сравнительная таблица каналов защиты

Канал	Срок	Результат	Кому выгоден
Письменное требование работодателю	30 дней на ответ по 59-ФЗ (для организаций формально не установлен; по ст. 62 ТК РФ — 3 рабочих дня на документы)	Фиксация требования, документы, возможна добровольная выплата	Как подготовительный шаг
ГИТ	30 дней (ст. 12 ФЗ № 59-ФЗ)	Предписание, протокол по ст. 5.27 КоАП РФ	Быстро, бесплатно, но деньги не взыскивает
Прокуратура	30 дней	Представление, материалы по ст. 145.1 УК РФ	При явном и грубом нарушении
Суд	1 год (ст. 392 ТК РФ)	Взыскание сумм, процентов, морального вреда	Основной канал
КТС	3 месяца (ст. 386 ТК РФ)	Решение, обязательное к исполнению	Если КТС создана

8. Раздел VII. Доказывание факта дополнительной работы

Поскольку спор будет строиться вокруг **факта** выполнения дополнительной работы, доказательственная база — решающий элемент. Применимые нормы: ст. 55, 56, 57, 59, 60, 67, 69, 71, 77 ГПК РФ.

Что собирать:

1. **Письменные доказательства (ст. 71 ГПК РФ):** приказ директора о выпуске продукции в требуемых объёмах (он вам прямо выгоден — берите копию по ст. 62 ТК РФ); плановые задания, наряды, сменные задания; журналы смен/наработки; накладные, маршрутные листы, данные автоматизированного учёта выпуска; расчётные листки (отсутствие доплаты — доказательство); табели учёта рабочего времени (обязанность ведения — ст. 91 ТК РФ).
2. **Свидетельские показания (ст. 69, 70 ГПК РФ):** коллеги, наладчики, кладовщики, мастер смены. Свидетели не освобождены от дачи показаний; ходатайствуйте об их вызове.
3. **Аудио- и видеозаписи (ст. 77 ГПК РФ):** фото/видео работы на двух машинах, запись разговора с директором (участником которого вы являетесь — допустимость такой записи в качестве доказательства судебной практикой в целом признаётся при отсутствии признаков нарушения конституционных прав иных лиц).
4. **Электронная переписка и мессенджеры:** переписка с директором/мастером о второй машине, об объёмах, о требовании об оформлении. Фиксируйте скриншотами с видимыми датами и участниками, при возможности — нотариальным осмотром или осмотром судом.
5. **Ходатайство об истребовании доказательств (ст. 57 ГПК РФ):** если работодатель не выдал документы по ст. 62 ТК РФ, суд по ходатайству истребует их принудительно. Формулируйте ходатайство предельно конкретно (наименование документа, период, у кого находится).
6. **Собственный письменный хронологический перечень** событий: с какой даты — какая машина, какая продукция, какие объёмы до и после, кто отдавал указания. Это полезно для суда и для построения расчёта.

Дополнительно к вашей фабуле: факт вашего устного обращения к директору с предложением оформить соглашение по ст. 60.2 ТК РФ и факт его отказа, а также последующее предложение уволиться — это самостоятельные юридически значимые обстоятельства. Их желательно подтвердить письменно, направив работодателю то самое письменное требование (п. 7.2): тогда даже при отсутствии «бумажки» о совмещении у вас появится документ, зафиксировавший и факт дополнительной работы, и отказ работодателя её оформить.

9. Раздел VIII. Предложение уволиться «по собственному желанию»: правовые последствия и риски

9.1. Юридическая природа

Увольнение по собственному желанию — расторжение трудового договора **по инициативе работника** (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). Оно предполагает **добровольное** волеизъявление. Работник вправе отозвать заявление **до истечения срока предупреждения** (ч. 4 ст. 80 ТК РФ), если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник. По истечении срока предупреждения увольнение производится, даже если работник продолжает работу (ч. 6 ст. 80 ТК РФ), — поэтому нельзя «молча тянуть», продолжая выполнять работу, если заявление уже подано.

9.2. Добровольность волеизъявления и принуждение

Пункт 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: при рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника следует иметь в виду, что расторжение по собственному желанию правомерно, если это волеизъявление было **добровольным**. Если истец ссылается на то, что заявление было подано под давлением работодателя, суд обязан проверить эти доводы.

Практическая реальность: доказывание принуждения — крайне сложная задача. Слова «уходи по собственному, иначе...» без письменной фиксации или записанного аудио суд чаще всего не подтверждает. Поэтому **в текущий момент важно не подписывать заявление и не подписывать соглашение о расторжении (ст. 78 ТК РФ — его отозвать нельзя);** при разговоре о давлении — фиксировать (диктофон, письменное подтверждение свидетелей).

9.3. Как предложение уволиться влияет на зарплатные требования

- **Право на взыскание задолженности сохраняется** независимо от того, уволился работник или нет: ст. 140 ТК РФ обязывает работодателя произвести расчёт в день увольнения, включая спорные, но причитающиеся суммы.
- **Однако увольнение ухудшает процессуальную позицию по срокам** (см. п. 5.3): исчезает опора на п. 56 ППВС № 2 о длежащем характере нарушения в период действия трудового договора.

- **Появляется срок 1 месяц** (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) для оспаривания самого увольнения, если оно будет произведено неправомерно.

9.4. Если уволят не «по собственному», а по инициативе работодателя

Тогда применяются: - **ст. 81 ТК РФ** — исчерпывающий перечень оснований; «конфликтность», отказ от работы без оформления, обращение в ГИТ **не являются** основаниями увольнения; - **ст. 192, 193 ТК РФ** — дисциплинарное взыскание возможно только при нарушении трудовых обязанностей, с истребованием письменного объяснения (2 рабочих дня) и соблюдением сроков (1 месяц со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска; 6 месяцев со дня совершения); - **ст. 394 ТК РФ** — при незаконном увольнении: восстановление на работе, взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда; по заявлению работника — изменение формулировки основания увольнения; - **п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** — бремя доказывания законности увольнения лежит **на работодателе**.

9.5. Что делать и чего не делать (практический чек-лист)

Не делать: - не писать заявление об увольнении по собственному желанию «под разговор»; - не подписывать соглашение о расторжении (ст. 78 ТК РФ) — его невозможно отозвать; - не подписывать дополнительное соглашение/приказ, где доплата за дополнительную работу равна нулю или где вторая машина «включается» в трудовую функцию без изменения оплаты (такие условия неприменимы в силу ст. 8, 9 ТК РФ, но их подписание сильно осложнит спор); - не отказываться от работы в форме, допускающей дисциплинарный проступок: отказ от дополнительной работы оформляйте письменно со ссылкой на **ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ** (предупреждение за 3 рабочих дня) и **ст. 379 ТК РФ**.

Делать: - письменно зафиксировать требование оформить поручение и выплатить доплату (п. 7.2), сохранить доказательства отправки; - получить копии всех документов по ст. 62 ТК РФ, в первую очередь **приказ о работе на второй машине / об объёмах выпуска** — это ключевое доказательство; - собрать доказательства фактической работы (п. 7.5–7.6); - параллельно направить обращение в ГИТ (ст. 360 ТК РФ) и, при желании, в прокуратуру; - подготовить и подать **исковое заявление** до истечения годичного срока (ст. 392 ТК РФ), не дожидаясь результатов проверки ГИТ; - в иске заявить проценты по ст. 236 ТК РФ, моральный вред по ст. 237 ТК РФ, расходы по ст. 98, 100 ГПК РФ.

10. Раздел IX. Практические выводы по каждой версии

№	Вопрос	Вывод
1	Возникает ли право на доплату при отсутствии письменного соглашения по ст. 60.2 ТК РФ	Да, при доказанности факта выполнения дополнительной работы. Формальная позиция (нет соглашения — нет права) в описанной ситуации применима только при отсутствии доказательств. Опорные нормы: ст. 22, 60, 129, 132, 149, 151 ТК РФ, ст. 10, п. 3–4 ст. 1 ГК РФ
2	Как определяется размер доплаты	По соглашению сторон (ч. 2 ст. 151 ТК РФ); при его отсутствии — по ЛНА/коллективному договору, по аналогии с оплатой других работников либо расчётным путём с учётом содержания и объёма дополнительной работы
3	Период задолженности	С 20.03.2026 по дату прекращения дополнительной работы / увольнения, с разбивкой по каждому сроку выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 ТК РФ)
4	Срок обращения в суд	1 год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ) — не пропущен; при продолжающихся трудовых отношениях действует также позиция п. 56 ППВС № 2 о длящемся характере нарушения. Обращаться следует не откладывая
5	Дополнительные суммы	Проценты по ст. 236 ТК РФ, моральный вред по ст. 237 ТК РФ, индексация по ст. 134 ТК РФ, ст. 208 ГПК РФ
6	Каналы защиты	Самозащита (ст. 379, 142 ТК РФ); письменное требование и документы по ст. 62 ТК РФ; ГИТ (ст. 360 ТК РФ + ст. 5.27 КоАП РФ); прокуратура (ФЗ № 2202-1 + ст. 145.1 УК РФ); суд (исковое производство; судебный приказ неприменим, поскольку доплата не начислена); КТС при её наличии (ст. 385, 386 ТК РФ)
7	Предложение уволиться	Заявление не подавать, соглашение о расторжении не подписывать; при давлении — фиксировать доказательства; увольнение по собственному желанию сохранит право на

№	Вопрос	Вывод
		взыскание задолженности, но ускорит течение сроков и лишит опоры на п. 56 ППВС № 2
8	Если уволят по инициативе работодателя	Ст. 394 ТК РФ (восстановление, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда), бремя доказывания — на работодателе (п. 23 ППВС № 2); срок — 1 месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ)
9	Если «договор» окажется гражданско-правовым	Применяются гл. 37/39 ГК РФ; перспективнее механизм признания отношений трудовыми (ст. 19.1, 15 ТК РФ)

Рекомендуемая последовательность действий (в течение ближайших дней): 1. Запросить по ст. 62 ТК РФ копии: приказа об объёмах выпуска (о работе на второй машине), трудового договора, должностной инструкции, Положения об оплате труда, коллективного договора, табелей, расчётных листов. 2. Направить письменное требование об оформлении поручения по ст. 60.2 ТК РФ и выплате доплаты по ст. 151 ТК РФ с 20.03.2026 (заказным письмом с описью вложения и уведомлением). 3. Зафиксировать доказательства (фото, видео, переписка, свидетели). 4. Подать обращение в ГИТ через сервис «Онлайнинспекция.рф» или лично (ст. 360 ТК РФ). 5. Подготовить исковое заявление с расчётом сумм и подать его по своему месту жительства (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ), не дожидаясь результатов проверки. 6. Заявление об увольнении не подавать; при усилении давления — письменно сообщить работодателю о недопустимости принуждения к увольнению и продолжить исполнение трудовых обязанностей.

Список использованных нормативных источников и судебной практики

Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; текст ст. 60.2, 151 ТК РФ reproduced в Федеральном законе от 15.12.2025 № 474-ФЗ): - ст. 8, 9 — локальные нормативные акты; регулирование трудовых отношений, недопустимость ухудшения положения работника; - ст. 15, 16, 19.1, 20, 21, 22 — трудовые отношения; признание отношений трудовыми; основные права и обязанности сторон; - ст. 60 — запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; - ст. 60.1, 282, 285 — работа по совместительству; - **ст. 60.2** — совмещение профессий (должностей),

расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ); - ст. 62 — выдача копий документов, связанных с работой; - ст. 72, 74 — изменение трудового договора; изменение определённых сторонами условий; - ст. 77, 78, 80 — основания прекращения трудового договора; соглашение сторон; расторжение по инициативе работника; - ст. 81 — расторжение трудового договора по инициативе работодателя; - ст. 91, 92, 94 — рабочее время, нормальная продолжительность; - ст. 99, 113, 152, 153 — сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, их оплата; - ст. 129, 132, 134, 135, 136, 140 — понятие и состав заработной платы; запрет дискриминации; индексация; установление заработной платы; сроки выплаты; расчёт при увольнении; - ст. 142 — приостановление работы при задержке выплаты заработной платы; - **ст. 149** — оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (изложена в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ); - **ст. 151** — оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ); - ст. 160, 162 — нормы труда; введение, замена и пересмотр норм труда (извещение не позднее чем за два месяца); - ст. 191, 192, 193 — поощрения и дисциплинарные взыскания, порядок их применения; - ст. 236, 237 — материальная ответственность работодателя за задержку выплат; компенсация морального вреда; - ст. 352, 353, 354, 356, **357, 360** — способы защиты трудовых прав; органы государственного надзора; основные права государственных инспекторов труда; порядок организации и проведения проверок работодателей (ч. 4, 5 ст. 360 в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ); - ст. 379 — формы самозащиты трудовых прав; - ст. 381, 384, 385, 386, 390, 391, **392**, 393, 394 — индивидуальные трудовые споры; комиссии по трудовым спорам; **сроки обращения в суд** (ч. 2 ст. 392 введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ; ч. 5 — о восстановлении срока); - ст. 423 — применение законодательства СССР в части, не противоречащей ТК РФ.

Иные федеральные законы: - Гражданский кодекс Российской Федерации — п. 3, 4 ст. 1, ст. 10, ст. 450, 452, 709, 711, 720, 753, 781, 1102; - Налоговый кодекс Российской Федерации — ст. 226; - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 22, 24, ч. 6.3 ст. 29, ст. 45, 55–57, 59, 60, 67, 69–71, 77, 89, 98, 100, 122, 123, 208; - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ч. 1 и ч. 6 ст. 5.27; - Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 145.1; - Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21, 22, 26, 27; -

Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 12; - Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — ст. 98, 99 (учтены как не относящиеся напрямую к спору работника с работодателем, кроме случаев, когда работник сам является должником); - Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (введение годичного срока по зарплатным спорам и оснований внеплановых проверок); - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (официальная публикация действующих текстов ст. 60.2, 151, 357, 360, 392 ТК РФ; существенных изменений в содержание ст. 60.2 и 151 ТК РФ не внесено).

Подзаконные акты: - Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля».

Судебная практика: - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 22 (добровольность волеизъявления при увольнении по собственному желанию), п. 23 (бремя доказывания законности увольнения по инициативе работодателя), п. 56 (длящийся характер нарушения по невыплате заработной платы при непрекращённых трудовых отношениях), п. 63 (компенсация морального вреда).

Примечание о верификации: конкретные реквизиты судебных актов по спорам о взыскании доплаты за совмещение при отсутствии письменного соглашения (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, обзоры судебной практики, кассационные определения нижестоящих судов) перед подачей иска целесообразно дополнительно сверить в справочно-правовой системе с учётом региона, категории дела и периода; в настоящем разборе позиции по данному вопросу изложены через систему норм (ст. 22, 60, 129, 132, 149, 151 ТК РФ; п. 3, 4 ст. 1, ст. 10 ГК РФ) и разъяснения Роструда, размещённые в сервисе «Онлайнинспекция.рф».