

## **ЗАПИТУВАЛИ-ВІДПОВІДАЄМО: Який порядок оплати праці при виконанні службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника (наприклад - керівника відділення лікарні)?**

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» передбачено, що працівникам зазначених установ можуть встановлюватися доплати у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки):

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

за суміщення професій (посад);

за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам.

Аналогічні норми встановлено п. 3.1. наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 "Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення "

Тимчасове замісництво — це виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язано з виробничою потребою або з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому самому підприємстві, в установі, організації.

Порядок оформлення й оплати тимчасового замісництва регламентовано Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65. №30/39 “Про порядок оплати тимчасового заступництва”, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65. №820/39 (із змінами та доповненнями за постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 11.12.86. №521/30 – 18). Ці нормативні акти законодавства СРСР є чинними на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91р. №1345-ХІІ “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства СРСР”.

Відповідно до частини першої статті 33 Кодексу Законів про працю України тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) по підприємству.

Працівник, який заміщає тимчасово відсутнього працівника, на період замісництва звільняється від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, і йому виплачується різниця між його фактичним посадовим окладом і посадовим окладом працівника, якого він заміщає.

Призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою не допускається. Це можливо тільки за посадою, на яку призначає вищий орган управління. В такому разі керівник установи, організації, підприємства зобов'язаний не пізніше за місячний термін з дня прийняття працівника на роботу подати до вищого органу управління документи на його призначення на посаду. Цей орган у місячний термін із дня одержання документів зобов'язаний розглянути питання і повідомити керівника про результати. Без такої умови працівник вважається прийнятим на роботу за безстроковим трудовим договором з моменту його призначення виконуючим обов'язки за вакантною посадою.

Окрім доплати у вигляді різниці в окладах, тимчасовому заступнику може бути нараховано премію (абз. 3 пп. «б» п. 1 Роз'яснення 30/39).

Преміюються тимчасові заступники на умовах і в розмірах, встановлених за посадою працівника, якого вони заміняють. При цьому премія нараховується на посадовий оклад заступника. Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

---