

Роструд ответил, сколько нужно доплачивать работнику, который выполняет работу отсутствующего коллеги

Размер оплаты за выполнение дополнительной работы определяется по договоренности работника и работодателя. Зафиксировать договоренности можно в дополнительном соглашении к трудовому договору или приказом работодателя, изданным с согласия работника. При этом своё согласие сотрудник может выразить соответствующим заявлением или отметкой на самом приказе.

Варианты, как поручить сотруднику дополнительную работу

Дополнительная работа может появиться из-за того, что коллеги уходят в отпуск или на больничный, или в связи с тем, что не полностью укомплектовали штат. Способ, как оформить дополнительные обязанности, зависит от того, по какой причине возникла такая необходимость, от объема работы, желания руководителя сэкономить и других факторов.

В соглашении в обязательном порядке определяется поручаемая сотруднику дополнительная работа, её объём (если его можно установить), срок выполнения такой работы и размер доплаты за неё. Если работника не устраивает доплата, то сотрудник вправе отказаться от дополнительной работы. Но следует помнить, что доплата положена только в том случае, если выполнение работы, о которой идёт речь, не входит в обязанности работника по трудовому договору.

Во время болезни, отпуска или любого другого отсутствия работника, руководитель может перепоручить его работу другому сотруднику. Размер доплаты должен быть определен в локальных нормативных актах компании. Право работодателя перепоручить обязанности отсутствующего работника его коллегам предоставлено статьей 60.2, а правила оплаты - статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Она может быть установлена как в твердой сумме, так и в процентах от оклада сотрудника, которого нужно замещать.

Как перераспределить работу отсутствующего сотрудника

По статье 60.2. ТК РФ работодатель вправе поручить дополнительную работу с письменного согласия работника, которому придется работать «за двоих».

Если замещение отсутствующего коллеги предусмотрено трудовым договором

Замещение отсутствующего коллеги может быть предусмотрена трудовым договором. Если дополнительная работа выполняется в рамках заключенного трудового договора она не подпадает под статью 60.2 ТК РФ. В этом случае, работодатель не должен получать письменное согласие работника на выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего коллегу.

Если замещение отсутствующего коллеги не предусмотрено трудовым договором

Если замещение отсутствующего коллеги не предусмотрено трудовым договором, поручить допработу работнику можно только с его письменного согласия. Работник вправе письменно отказаться от дополнительной работы. Дополнительная работа может выполняться в течение установленной продолжительности рабочего дня параллельно с основными обязанностями, которые установлены трудовым договором. Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться: путем совмещения должностей; путем расширения зон обслуживания; увеличения объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем определяются по согласованию сторон.

Оплата дополнительной работы за отсутствующего работника

Если дополнительная работа выполняется в рамках заключенного трудового договора (например, в нем есть пункт о замещении коллег на период отпуска) она не подпадает под статью 60.2 ТК РФ и работник не может рассчитывать на дополнительную оплату.

Чтобы работнику не платить доплату, дополнительная работа должна укладываться в рабочий график, быть такого же уровня, что и его основная работа. Например, если бухгалтера просят на время отсутствия кадровика оформить приказ о приеме на работу нового работника и заполнить реквизиты шаблона трудового договора, вряд ли это можно расценивать на увеличение объемов или выполнение работы, требующей новых навыков. Когда дополнительная работа требует больших навыков, большей ответственности, она сложнее чем обычные обязанности по трудовому договору, замещение отсутствующих коллег не установлено трудовым договором или должностной инструкцией, нужно оформить доплату. То же самое касается и случаев, когда из-за дополнительной работы существенно увеличивается объем работ. По статье 151 ТК РФ при совмещении профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику полагается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон. Например, если бухгалтера попросят на время отсутствия главбуха выполнять его обязанности, это стоит отнести к увеличению зоны ответственности. Верховный Суд РФ в определении от 11.03.2003 № КАС03-25 указал, что выполнение работы во время отсутствия руководителя, с учетом увеличения объема работ и повышением сложности и ответственности является отклонением от норм действующего законодательства. За такую работу нужно оформить доплату.

Доплату можно оформить через стимулирующие выплаты, например, премией. Доплату можно устанавливать, как в твердой сумме, так и в процентах от оклада сотрудника, которого нужно замещать. Но в любом случае, платить намного меньше, чем зарплата заменяемого работника, работодатель не имеет права. Минимальная доплата может быть оспорена в ГИТ и суде. Так, например, компания установила в Положении об оплате труда, что доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания выплачивается в размере не ниже 20 % от оклада (тарифной ставки) работника. ГИТ посчитала, что это несправедливо и выписала предписание о доплате и Седьмой кассационный суд общей юрисдикции в решении от 10.11.2021 № 88а-17350/2021 поддержал трудовую инспекцию.

Заведующий отделом по труду
Администрации Алтайского района

А.М. Могилевцев