

Редакція:

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

ЛИСТ

від 09.12.2024 р. N 1883/2.3/2.1-ЗВ-24а

Щодо виконання посадових обов'язків іншого працівника

(Витяг)

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув в межах повноважень [...] запит на інформацію [...] та повідомляє.

<...>

Повноваження Держпраці визначені Положенням про Державну службу з питань праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 N 96 (далі - Положення), відповідно до якого Держпраці реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

Підпунктом 46 пункту 4 Положення визначено, що Держпраці відповідно до покладених на неї завдань, забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Статтею 4 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Відповідно до частини першої статті 34 КЗпП України простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Законодавством про працю не визначено переліку обставин для встановлення простою.

Тимчасове призначення на посаду може відбуватися в порядку, визначеному статтями 32 - 34 КЗпП України, згідно з якими у разі виникнення ситуації заміни тимчасово відсутнього працівника роботодавець може доручати працівникові виконання обов'язків, передбачених характеристиками інших посад, а також додаткові обов'язки на підставі локального нормативного акта роботодавця.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (хвороба, відпустка) вважається тимчасовим заміщенням, яке допускається в разі виробничої необхідності.

Відповідно до статті 105 КЗпП України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Враховуючи вищевикладене, законодавством про працю визначено, що працівник може працювати на умовах трудового договору, виконувати посадові обов'язки іншого працівника або роботу, необумовлену його трудовим договором (посадовими обов'язками), впродовж свого робочого часу на умовах суміщення та у вільний від основної роботи час лише на умовах сумісництва.

Законодавством про працю не встановлено обмежень щодо терміну тимчасового виконання обов'язків.

Правове регулювання призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою визначено в роз'ясненні Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці та заробітної плати й Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок "Про порядок оплати тимчасового заступника" від 29.12.65 N 30/39 (далі - Роз'яснення). Зокрема, згідно з пунктом 1 Роз'яснення тимчасовим заступництвом вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою необхідністю. Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) підприємства, установи чи організації.

Відповідно до частини другої статті 2 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У разі виникнення додаткових питань Ви можете звернутись до Міністерства економіки України, як до головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Звертаємо увагу, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора - начальник
відділу нагляду за додержанням
законодавства про працю

Олена КОНОВАЛОВА