

Досить часто мають місце випадки, коли працівник навчального закладу, установи освіти призначається на посаду з формулюванням: «тимчасово виконуючий обов'язки». Варто зазначити, що чіткого правового визначення такого поняття у законодавстві України немає.

Згідно з чинним законодавством України виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути як без звільнення працівника від своїх основних обов'язків, так і зі звільненням працівника від своїх основних обов'язків.

Відповідні роз'яснення надані у листі Міністерства праці та соціальної політики України "Щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника" від 19 квітня 2011 року № 126/06/186-11.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своїх основних обов'язків — це заміна працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою (без звільнення від основних трудових обов'язків), коли працівник поряд зі своєю основною роботою виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника. У цьому випадку, відповідно до статті 105 Кодексу законів про працю України, працівнику провадиться доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (розмір доплати встановлюється на умовах, передбачених колективним договором).

Виконання обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника (тимчасове заступництво) провадиться із звільненням від своїх основних обов'язків. У цьому випадку, відповідно до пункту 1 роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39 із змінами, внесеними постановою Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС від 11 грудня 1986 року № 521/30-18, (далі — Роз'яснення), працівнику виплачується різниця між його фактичним окладом та посадовим окладом працівника, якого він замінює, якщо цей працівник не є штатним заступником або помічником відсутнього працівника (за відсутності посади заступника). Головний інженер підприємства, установи, організації на час відсутності керівника права на отримання різниці в окладах не має.

Призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою не допускається. Зазначене можливо лише за посадою, призначення на яку провадиться вищим органом управління (пункт 2 Роз'яснення).

□ **Варто зазначити !** В Україні у частині, що не суперечить її законодавству, є чинним роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39.

Зазначене роз'яснення діє на підставі Постанови Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР" від 12 вересня 1991 року № 1545.