

Основания для начисления доплат за совмещение должностей, увеличение объема работы или замещение временно отсутствующего работника

В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Ее размер устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (часть 2 статьи 151 ТК РФ).

В соответствии с частью 1 статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

К видам дополнительной работы часть 2 статьи 60.2 ТК РФ относит: совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), если обычно такую работу выполняет другой работник.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Трудовой кодекс РФ не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Однако работодатель должен учитывать положение статьи 22 ТК РФ, которое обязывает его обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

При этом выплата единовременной премии при увеличении объема работы трудовым законодательством не предусмотрена.