

Суміщення професій (посад) : Що потрібно знати?

Суміщення професій (посад) – це виконання працівником додаткових обов'язків поряд з основною роботою без звільнення від неї. Це може бути ефективним рішенням для компаній, які прагнуть оптимізувати використання кадрів, та для працівників, які бажають підвищити свій дохід. Давайте розглянемо основні аспекти суміщення професій.

Оформлення

Суміщення може ініціювати як працівник, так і роботодавець. Важливо, щоб роботодавець завчасно попередив працівника про запровадження додаткових обов'язків, особливо у випадках змін умов праці.

Штатний розпис

Суміщення можливе лише на вакантну посаду, визначену штатним розписом.

Термін виконання роботи

Можна встановити як на певний період, так і на невизначений термін, що обговорюється у наказі.

Місце роботи

Суміщення дозволяється лише в межах того підприємства, де працівник вже працює.

Оплата праці

Оплата за суміщення встановлюється на основі умов, передбачених у колективному договорі. При цьому керівники бюджетних установ, їхні заступники та керівники структурних підрозділів таких установ не мають права на додаткову оплату за суміщення.

Робочий час

Суміщення виконується протягом основного робочого часу без

його подовження.

Облік робочого часу

Додаткова робота в рамках суміщення не відображається у таблиці обліку робочого часу, оскільки вона виконується паралельно з основними обов'язками.

Відпустки та лікарняні

Суміщення не надає права на окрему відпустку або додаткові відпускні дні. Лікарняний оплачується лише за основною посадою.

Особова картка та трудова книжка

Запис про суміщення у трудовій книжці не робиться, а також не вноситься у особову картку працівника.

Припинення суміщення

Якщо в наказі не вказано термін, суміщення може бути припинено за ініціативою роботодавця чи працівника. Роботодавець повинен попередити працівника про зміни за два місяці у випадках змін в організації праці.

Суміщення професій – це корисний інструмент для підприємств і працівників, проте важливо дотримуватись нормативних вимог для запобігання непорозумінь.

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

- досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;*
- напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;*
- наданню послуги передують детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;*
- налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*

– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв'язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Оплата праці під час випробувального періоду

Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладання трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо іншого не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести

місяців. Строк випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в тому числі на оплату праці в розмірах, визначених угодою сторін, з дотриманням державних та галузевих гарантій з оплати праці.

Зокрема, до державних соціальних гарантій з оплати праці належить установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. З 01.01.2019 р. цей розмір становить 4173,0 грн.

Відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата складається з основної (тарифної) частини заробітної плати (посадовий оклад, тарифна ставка) та додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, виробничі премії, інші заохочувальні виплати).

Оплачують працівникам фактично відпрацьований час виходячи з посадового окладу(тарифної ставки) або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених чинним законодавством.

Отже, якщо працівник виконав місячну норму праці, йому мають нараховувати заробітну з урахуванням різних її складових, передбачених умовами оплати праці, не нижчу від розміру мінімальної заробітної плати (4173, 0 грн.).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний

провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, працює неповний робочий час тощо. У цих випадках оплата праці проводиться пропорційно до виконаної норми праці.