

# Как оформить временное исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника другим сотрудником

Чтобы поручить другому сотруднику обязанности отсутствующего работника, оформите временное замещение. Для этого заключите с работником [дополнительное соглашение](#) к трудовому договору и оформите [приказ](#) в произвольной форме. Укажите в соглашении работу, которую будет выполнять работник, размер доплаты за выполнение обязанностей и срок временного замещения.

Какие отличия временного замещения от совмещения

Совмещение оформляют по вакантной должности, то есть по свободной ставке, которую не занимает другой сотрудник компании. Временное замещение оформляют, когда отсутствует основной сотрудник. При этом компании нужно, чтобы кто-то выполнял его функции. Основной сотрудник может в это время, например, повышать квалификацию, находиться в отпуске, командировке или на больничном.

Совмещение можно оформить только по другой профессии или должности. Например, монтажник не вправе совмещать должность монтажника. В таком случае совмещение можно оформить, например, по должности электрика. При временном замещении сотрудник имеет право выполнять обязанности как по одноименным должностям, так и по разным. Такие правила установили в [статье 60.2](#) ТК.

В ней основные отличия временного замещения и совмещения, а также сроки, на которые можно оформлять такую дополнительную работу.

Рисунок 1. Отличия временного замещения от совмещения

## Чем временное замещение отличается от совмещения

Вид дополнительной работы	По какой должности оформляют	С какой целью	На какой срок
Временное замещение	По любой профессии или должности	Для выполнения обязанностей сотрудника, который временно отсутствует	По соглашению сторон или до выхода на работу основного сотрудника
Совмещение	Только по другой профессии или должности	Для выполнения обязанностей по должности, которую никто не занимает	По соглашению сторон или до приема на работу основного сотрудника

Кому можно поручить временное замещение

Вы можете поручить обязанности отсутствующего сотрудника либо работнику вашей компании, либо работнику, которого наймете по срочному трудовому договору ([ст. 59](#), [ст. 60.2](#), [ч. 3 ст. 72.2](#) ТК, [письмо Роструда от 31.10.2007 № 4413-6](#))

Если обязанности временно отсутствующего сотрудника будет выполнять другой штатный работник, то оформите временное замещение должности. Сотруднику, которого привлечете в порядке временного замещения, выплачивайте надбавку к зарплате. Размер надбавки установите в дополнительном соглашении к трудовому договору ([ст. 60.2](#) ТК).

Чтобы вам было проще разобраться, каким способом лучше оформить временное исполнение обязанностей отсутствующего работника, используйте наш сервис. Ответьте всего

на четыре вопроса и узнаете, что выбрать: временное замещение или временный перевод, срочный трудовой договор или нанять сотрудника по совместительству.

В зависимости от специфики работы закон запрещает поручать дополнительную работу некоторым работникам. Например, женщинам нельзя поручать работу, если она связана с подъемом и перемещением вручную тяжестей. Такое ограничение действует, если предстоящая работа превышает [нормы предельно допустимых нагрузок для женщин \(ч. 2 ст. 253 ТК\)](#).

Ограничения действуют также для несовершеннолетних и иностранных работников, которые временно пребывают в России. Так, нельзя поручить работу вахтовым методом несовершеннолетнему сотруднику. А работу по должности главного бухгалтера или другой должности, по которой на работника возлагают ведение бухгалтерского учета, нельзя поручать иностранцам, которые временно пребывают в России ([ст. 298 ТК](#), [п. 3 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ](#)).

Кроме того, совместителям нельзя поручать дополнительную работу, если их предстоящая и основная работа связана с вредными или опасными условиями труда. В этом случае нужно попросить работника принести [справку о характере и условиях труда по основному месту работы \(ч. 5 ст. 282, ст. 283 ТК\)](#).

Как оформить временное замещение

Чтобы оформить временное замещение, получите от сотрудника письменное согласие. Для этого заключите с ним [дополнительное соглашение](#) к трудовому договору. На основании такого соглашения издайте приказ о временном исполнении обязанностей в [произвольной форме](#). С приказом ознакомьте сотрудника под подпись.

В дополнительном соглашении укажите три важных условия. Во-первых, работу по какой должности или профессии будет выполнять сотрудник, а также содержание и объем этой работы. Во-вторых, укажите размер доплаты за временное замещение. Размер доплаты стороны устанавливают сами, так как закон не устанавливает минимальный и максимальный порог. В-третьих, пропишите срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу. Такие правила установили в [части 2](#) статьи 57, статье [60.2](#), [72](#), [части 2](#) статьи 151 ТК.

Если не можете определить момент выхода отсутствующего сотрудника на работу, то в дополнительном соглашении конкретную дату окончания временного замещения не отражайте.

При указании срока окончания временного исполнения обязанностей укажите: «до выхода отсутствующего сотрудника на работу».

Если должность, которую будет временно замещать сотрудник, предполагает непосредственное обслуживание или использование денег, товаров, а также другого имущества работодателя, то дополнительно с сотрудником заключите [договор о полной материальной ответственности \(ст. 241–243 ТК\)](#).

Режим временного замещения предполагает нормальную продолжительность рабочего времени. То есть дополнительную работу сотрудник выполняет наряду с основной работой в течение установленного ему рабочего дня или смены. Такие правила установили в [части 1](#) статьи 60.2 ТК.

При необходимости сведения о временном замещении можно указать в [разделе «Дополнительные сведения»](#) личной карточки. Например, запись может быть такой: «С 05.07.2022 по 04.08.2022 исполняла обязанности по должности бухгалтера по расчету заработной платы в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника наряду с работой, определенной трудовым договором от 14.05.2021 № 348, с доплатой в размере 20 000 рублей (приказ от 04.07.2022 № 5)» ([раздел 1](#) указаний, утв. [постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1](#)).

Пример оформления временного исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника (временного замещения)

Бухгалтер организации В.Н. Зайцева согласилась исполнять обязанности временно отсутствующего главного бухгалтера. На основании [дополнительного соглашения](#) к трудовому договору руководитель издал [приказ](#) о временном замещении.

Как досрочно прекратить временное замещение

Работодатель вправе досрочно прекратить выполнение дополнительной работы сотрудником. Сотрудника о досрочном прекращении работы в режиме временного замещения уведомите письменно минимум за три рабочих дня. Такие правила установили в [части 4](#) статьи 60.2 ТК.

Сотрудник также имеет право сам досрочно отказаться от дополнительной работы в порядке временного замещения. В таком случае он обязан [письменно уведомить](#) работодателя минимум за три рабочих дня.

Ситуации из практики

Можно ли оформить временное замещение на период отпуска по беременности и родам  
Да, можно.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы ([ч. 2 ст. 60.2 ТК](#)). В отпуске по беременности и родам сотрудница фактически отсутствует на работе. В этот период ей выплачивают пособие по беременности и родам ([ст. 255 ТК](#)). Соответственно, на время отсутствия по причине отпуска по беременности и родам работу сотрудницы можно поручить другому сотруднику в рамках временного замещения.

Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#).

На основании дополнительного соглашения издайте [приказ о временном исполнении обязанностей](#) или временном замещении. Такие правила установлены [статьей 60.2](#) Трудового кодекса, [статьей 9](#) Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Ситуация

На какой срок можно назначить работника исполняющим обязанности другого сотрудника

Срок законом не установлен, поэтому работодатель может назначить работника исполняющим обязанности другого сотрудника на любой срок.

Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) и квалификационный справочник не содержат должностей, которые имеют приставку «и. о.», «ио», «врио» ([приказ Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст](#), [постановление Минтруда от 21.08.1998 № 37](#)).

Исполнение обязанностей другого работника, то есть временное замещение оформите либо как поручение дополнительной работы с сохранением прежних обязанностей без изменения должности, либо как временный перевод на должность того, кого требуется заменить ([ст. 60.2, 72 ТК](#)).

Ситуация

Как оформить сотруднику дополнительную работу в связи с болезнью коллеги, который работает в аналогичной должности

Оформите замещение.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы ([ч. 2 ст. 60.2 ТК](#)). Сотрудник на больничном фактически отсутствует на работе. В этот период ему выплачивают пособие по временной нетрудоспособности ([ст. 255 ТК](#)). Соответственно, на время отсутствия по причине болезни сотрудника его работу можно поручить другому сотруднику в рамках временного замещения. Это можно сделать в том числе и по одноименной должности.

Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#).

На основании дополнительного соглашения издайте [приказ о временном исполнении обязанностей](#) или временном замещении. Такие правила установлены [статьей 60.2](#) Трудового кодекса, [статьей 9](#) Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Ситуация

Может ли заместитель главного бухгалтера замещать с доплатой главного бухгалтера  
Да, может.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы ([ч. 2 ст. 60.2 ТК](#)). Поэтому на время отсутствия основного работника его работу можно поручить другому сотруднику в рамках временного замещения.

Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). На основании дополнительного соглашения издайте [приказ о временном исполнении обязанностей](#) или временном замещении. Такие правила установлены [статьей 60.2](#) Трудового кодекса, [статьей 9](#) Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Ситуация

Можно ли вменить сотруднику должностные обязанности другого сотрудника

Да, можно в рамках совмещения, увеличения объема работ, расширения зоны обслуживания или замещения.

В общем случае закон запрещает требовать от сотрудника выполнять работу, которая не обусловлена его трудовым договором ([ст. 60 ТК](#)).

Кроме того, трудовой договор с сотрудником можно заключить по одной определенной трудовой функции. Требовать от сотрудника, чтобы он выполнял дополнительную работу, которой нет в его трудовом договоре, в общем случае запрещено. Кроме того, нельзя вписывать в должностную инструкцию обязанности, которые относятся к другой трудовой функции.

Такой вывод следует из [статьи 60 ТК](#), [письма Минтруда от 17.11.2017 № 14-2/В-1012](#). На это также указывают и суды, смотрите, например, [апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2014 № 33-6615/2014](#).

Работу, которая не входит в обязанности сотрудника, в пределах основного рабочего времени оформите одним из способов:

совмещение должностей. Если должность вакантна и отличается от должности, которую занимает сотрудник;

увеличение объема работ или расширение зон обслуживания. Если вакантна одноименная должность;

замещение, то есть исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника. В этом случае не имеет значения – отличается должность от той, что занимает сотрудник, или нет.

Такие правила предусмотрены [статьей 60.2 ТК](#).

Подробнее о том, как оформить совмещение профессий или должностей, читайте в [ответе](#).

Ситуация

Можно ли установить временное исполнение обязанностей по вакантной должности

Нет, нельзя.

Временное исполнение обязанностей оформляют только по должности, на которой трудоустроен сотрудник, но в данный момент временно отсутствует. Например, болеет или находится в отпуске, командировке и т. д. Этим временное исполнение обязанностей [отличается от совмещения](#) ([ч. 2 ст. 60.2 ТК](#)).

Таким образом, временное исполнение обязанностей возможно только по должности, на которой сотрудник временно отсутствует. Если должность вакантна, то можно оформить [совмещение](#) или [временный перевод](#).

Ситуация

Может ли сотрудник совмещать должности и одновременно замещать сотрудника в отпуске

Да, может.

Под совмещением понимают дополнительную работу, которую поручают сотруднику в рамках установленной ему продолжительности рабочего времени по основной должности. Такую работу поручают сотруднику по вакантной должности с его согласия и за дополни-

тельную плату. При этом наименования основной и совмещаемой должности должны отличаться.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего работника также без освобождения от основной работы. При этом наименование замещаемой должности может как отличаться, так и не отличаться от основной. Об этом говорится в [статье 60.2 ТК](#).

Закон не запрещает сотруднику одновременно совмещать вакантную должность и замещать коллегу в отпуске. Однако в каждом конкретном случае нужно оценить целесообразность такого кадрового решения: оценить преимущества замещения перед приемом на работу временного работника на время отсутствия основного или временного перевода другого сотрудника организации.

Нужно оценить и физическую возможность работника в течение одного рабочего времени выполнять работу не только по своей должности, но и еще по двум должностям. Если подобная оценка будет в пользу совмещения и замещения, то нужно определить фактический объем дополнительной работы и с учетом этого объема установить доплату отдельно по совмещению, отдельно по замещению.

В учете бюджетных учреждений

Оформлять одновременно совмещение и замещение в бюджетной сфере не рекомендуем. При проверках специалисты негативно относятся к совмещению в бюджетной сфере. А в ситуации, когда работнику оформляют сразу несколько видов дополнительной работы, у проверяющих возникают вопросы:

либо работник недостаточно загружен по основной работе, а это требует изменений в нормировании труда, сокращении должности и т. д.;

либо имеют место приписки, то есть работник только получает доплату и не выполняет работу по трем должностям.

Минимизировать эти риски можно, если четко оформить дополнительную работу по всем должностям. Для этого нужно ввести нормируемые задания и оформить отчеты о выполнении работ. При этом объем таких работ должен быть эквивалентен сумме доплаты. Одновременно сотруднику нужно готовить отчетность по основной работе.

Ситуация

Может ли совместитель временно замещать другого отсутствующего сотрудника

Может, но только в пределах рабочего времени, установленного ему как совместителю.

Временное замещение подразумевает, что замещающий сотрудник будет наряду со своей работой выполнять также обязанности другого, временного отсутствующего сотрудника организации. При этом в законодательстве нет запрета на оформление временного замещения совместителю ([ст. 60.2 ТК](#)). Поэтому совместителю можно [оформить временное замещение](#) другого сотрудника.

Вместе с тем, следует учесть, что работу по временному замещению совместитель сможет выполнять только одновременно со своей непосредственной работой. То есть замещать отсутствующего сотрудника совместитель сможет только в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени, которая в общем случае не может превышать четырех часов в день ([ст. 284 ТК](#)).

Указанный порядок касается как внутренних, так и внешних совместителей.

Ситуация

Может ли сотрудник работать по замещаемой должности на время отсутствия основного работника, если по основной должности его отправляют в отпуск

Нет, не может.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в течение основного рабочего времени ([ст. 60.2 ТК](#)). Кроме того, доплата за замещение входит в расчет отпускных по основной должности ([подп. «к» п. 2 положения, утв. постановлением Правительства от 24.12.2007 №](#)

[922](#)). Соответственно, сотрудник, который замещает основного, не может продолжать работать в рамках замещения в отпуске по основной должности.

Ситуация

Можно ли без согласия сотрудника возложить на него выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника

Нет, нельзя.

По закону работодатель может поручить исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника другому сотруднику только с письменного согласия последнего ([ч. 1 ст. 60.2 ТК](#)). Для этого с сотрудником заключается [дополнительное соглашение к трудовому договору](#).

Без согласия сотрудника его можно лишь временно перевести на другую работу. Такой перевод допускается лишь в установленных законом случаях ([ст. 72.2 ТК](#)). Подробнее об этом см. материал Системы [Как временно перевести сотрудника на другую работу без его согласия](#).

Ситуация

Какие причины отсутствия сотрудника на работе позволяют оформить замещение

Временное замещение предполагает, что отсутствующий сотрудник числится в организации, но по какой-то причине отсутствует на работе. Конкретного списка причин отсутствия на работе закон не устанавливает. Поэтому это могут быть любые причины. Например, сотрудник отсутствует на работе в связи с отпуском, болезнью, командировкой, повышением квалификации и т. п. Это следует из положений [статьи 60.2 ТК](#).

Ситуация

Можно ли распределить исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника между несколькими сотрудниками и оформить такое поручение одним приказом  
Да, можно.

Действующее законодательство не запрещает [оформить](#) временное замещение сразу нескольким сотрудникам, распределив между ними обязанности временно отсутствующего сотрудника. Так, для временного замещения отсутствующего сотрудника другому сотруднику поручается дополнительная работа в объеме, установленном в соответствующем дополнительном соглашении ([ч. 3 ст. 60.2 ТК](#)). При этом закон не требует, чтобы замещаемому сотруднику были поручены обязанности отсутствующего сотрудника в полном объеме.

На основании дополнительного соглашения работодатель [издает](#) приказ о временном замещении. В трудовом законодательстве не установлена обязательная форма такого приказа, поэтому работодатели оформляют его в [произвольной форме](#). Закон не требует, чтобы на каждого сотрудника оформлялся отдельный приказ. Однако среди прочего в приказе о временном замещении указывается размер [доплаты](#) за выполнение дополнительной работы. Поэтому если работодатель оформит один приказ на нескольких замещающих сотрудников, то им станут известны размеры доплат, установленных их коллегам за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника.

Следовательно, работодатель должен самостоятельно оценить целесообразность издания единого приказа на всех замещающих сотрудников. Во избежание конфликтных и спорных ситуаций рекомендуем все же составить отдельные приказы по числу сотрудников, между которыми будут распределены обязанности отсутствующего.

Ситуация

Можно ли для замещения временно отсутствующего сотрудника привлечь другого сотрудника, который в настоящий момент отстранен от своей основной работы

Да, можно, при условии что причина отстранения сотрудника по основному месту работы не препятствует выполнению им обязанностей временно отсутствующего сотрудника.

Так, например, привлечение отстраненного от работы для выполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника возможно в следующих случаях:

сотрудник не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование и привлекается на временную работу, не требующую такого осмотра или освидетельствования;

сотрудник, имеющий медицинские противопоказания, привлекается на временную работу, которую может выполнять с учетом противопоказаний или противопоказания к которой отсутствуют;

сотрудник, у которого приостановлен срок действия специального права, привлекается на временную работу, не требующую наличия специального права - разрешения.

Такой вывод следует из совокупности положений статей [72.2](#), [76](#) ТК.

Поскольку в случае привлечения отстраненного сотрудника с его согласия для выполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника имеет место [временный перевод](#), то заполнять табель учета рабочего времени на него следует по той должности, на которую он переведен, в [общем порядке](#). Вести табель по основной должности (профессии), где сотрудник числится отстраненным, во время перевода не следует.

Ситуация

Можно ли рабочего назначить временно исполняющим обязанности мастера

Да, можно.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Профстандарт для должности мастера носит рекомендательный характер, следовательно, работодатель может установить требования к должности самостоятельно. Таким образом, если рабочий удовлетворяет требованиям должностной инструкции, то он может быть назначен временно исполняющим обязанности мастера.

Ситуация

Можно ли возложить временно должностные обязанности начальника службы охраны и безопасности на начальника хозяйственного отдела

Да, можно.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Таким образом, если начальник хозяйственного отдела удовлетворяет требованиям должностной инструкции, то он может быть назначен временно исполняющим обязанности начальника службы охраны труда.

Ситуация

Можно ли возложить исполнение обязанностей начальника цеха с вредными условиями труда на сотрудника другого отдела с оптимальными или допустимыми условиями труда

Да, можно, если данному сотруднику это не запрещено.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК. В общем случае закон не запрещает оформить временное замещение по должности с вредными условиями труда сотруднику, который по основному месту работает в оптимальных или допустимых условиях труда. При этом некоторым категориям сотрудников такие условия могут быть запрещены, например инвалидам ([ч. 2 ст. 209 ТК](#)).

Ситуация

Обязательно ли должность временного сотрудника должна совпадать с должностью основного сотрудника, на время отсутствия которого был принят временный  
Да, обязательно.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника работодатель вправе принять на работу другого сотрудника по срочному трудовому договору ([абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК](#)). При этом временный сотрудник может исполнять все обязанности основного сотрудника или их часть.

Поскольку временное замещение отсутствующего сотрудника в рамках срочного договора предполагает исполнение его трудовых обязанностей, очевидно, что должность временного сотрудника должна совпадать с должностью основного сотрудника. При несовпадении должностей сотрудников существует вероятность, что срочный договор может быть признан заключенным без достаточных оснований. За это работодатель будет привлечен к [административной ответственности](#) по [статье 5.27](#) КоАП. При этом такой договор будет невозможно расторгнуть в связи с выходом на работу временно отсутствующего сотрудника (истечением срока) именно из-за различия в названиях должностей.

Таким образом, при заключении трудового договора для исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника следует указывать наименование должности, на которую принимается новый сотрудник, в точном соответствии с должностью, которую занимает временно отсутствующий сотрудник.

Ситуация

Можно ли принять на работу сотрудника для замещения временно отсутствующего без оплаты

Нет, нельзя.

Чтобы временно исполнять обязанности отсутствующего сотрудника, работодатель может привлечь гражданина, который не является сотрудником организации ([ст. 59 ТК](#)). При этом такого сотрудника принимают на работу в общем порядке и заключают срочный трудовой договор ([письмо Роструда от 31.10.2007 № 4413-6](#)).

Срочный трудовой договор заключают, если трудовые отношения нельзя установить на неопределенный срок с учетом характера и условий работы. Например, когда отсутствует основной работник и за ним сохраняют место работы. Причины, по которым он отсутствует, могут быть разные: болезнь, отпуск, временный перевод, командировка или забастовка. Закон не запрещает нанимать срочника в этих случаях ([ч. 1 ст. 59 ТК](#)).

Срочный трудовой договор оформляют по тем же правилам, что и бессрочный. Исключение – в нем нужно указать срок действия и основание, по которому стороны установили срок договора. Далее работодатель издает приказ о приеме на работу, заполняет личную карточку работника и вносит запись в трудовую книжку. Подробнее о том, как заключить срочный трудовой договор, читайте в [ответе](#).

Ситуация

Как назначить работника исполняющим обязанности другого сотрудника

Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) и квалификационный справочник не содержат должностей, которые имеют приставку «и. о.», «ио», «врио» ([приказ Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст](#), [постановление Минтруда от 21.08.1998 № 37](#)).

Исполнение обязанностей другого работника, то есть временное замещение оформите либо как поручение дополнительной работы с сохранением прежних обязанностей без изме-

нения должности, либо как временный перевод на должность того, кого требуется заменить (ст. [60.2](#), [72](#) ТК).

Ситуация

Как принять на работу и.о. главного бухгалтера

Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) и квалификационный справочник не содержат должностей, которые имеют приставку «и. о.», «ио», «врио» ([приказ Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.](#), [постановление Минтруда от 21.08.1998 № 37](#)).

Исполнение обязанностей другого работника, то есть временное замещение оформите либо как поручение дополнительной работы с сохранением прежних обязанностей без изменения должности, либо как временный перевод на должность того, кого требуется заменить (ст. [60.2](#), [72](#) ТК).

Ситуация

Может ли начальник отдела замещать должность ведущего инженера на время отпуска  
Да, может.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

Может ли начальник на время отпуска исполнять обязанности подчиненного  
Да, может.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

Может ли рабочий исполнять обязанности начальника участка  
Да, может.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий (должностей);

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Таким образом, если рабочий удовлетворяет требованиям должностной инструкции, то он может быть назначен временно исполняющим обязанности начальника участка.

Ситуация

Можно ли возложить обязанности начальника на специалиста  
Да, можно.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу. Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК. Таким образом, если специалист удовлетворяет требованиям должностной инструкции, то он может быть назначен временно исполняющим обязанности начальника.

Ситуация

Можно ли на время отпуска руководителя отдела разделить ставку для замещения несколькими сотрудниками отдела

Да, можно.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Таким образом, обязанности руководителя отдела можно распределить между несколькими сотрудниками.

Ситуация

Может ли начальник отдела замещать должность своего подчиненного на время отпуска

Да, может.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

Может ли рабочий замещать мастера

Да, может.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Профстандарт для должности мастера носит рекомендательный характер, следовательно, работодатель может установить требования к должности самостоятельно. Таким образом, если рабочий удовлетворяет требованиям должностной инструкции, то он может быть назначен временно исполняющим обязанности мастера.

Ситуация

Можно ли оформить замещение по должности, которую занимает сотрудник на больничном в связи с карантином

Да, можно.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы ([ч. 2 ст. 60.2 ТК](#)). Во время болезни сотрудник фактически отсутствует на работе. В этот период ему выплачивают больничное пособие. Соответственно, на время отсутствия по причине болезни, обязанности сотрудника можно поручить другому сотруднику в рамках временного замещения.

Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#).

На основании дополнительного соглашения издайте [приказ о временном исполнении обя-](#)

[занностей](#) или временном замещении. Такие правила установлены [статьей 60.2](#) ТК, [статьей 9](#) Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Ситуация

Нужно ли заключать дополнительное соглашение на замещение по той же должности  
Да, нужно.

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы ([ч. 2 ст. 60.2](#) ТК). Временное замещение можно оформить в том числе, по такой же должности.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

Как временно обязать сотрудника работать за коллегу, который находится на больничном  
Есть три способа, как возложить обязанности заболевшего сотрудника на другого работника организации: оформить временное замещение, временный перевод или заключить срочный трудовой договор о работе по совместительству.

Если оформляете временное замещение, то поручить дополнительную работу в этом случае можно только с письменного согласия работника. При этом исполнять обязанности заболевшего работника он будет без освобождения от основной работы, то есть в пределах своего рабочего времени. За выполнение дополнительной работы сотруднику положена доплата ([ч. 1, 2 ст. 60.2](#), [ст. 151](#) ТК).

Чтобы оформить временный перевод для замещения временно отсутствующего работника, нужно заключить с работником, которого хотите перевести на место заболевшего, письменное соглашение. В этом случае работник полностью освобождается от своей основной работы ([ч. 1 ст. 72.1](#), [ч. 1 ст. 72.2](#) ТК).

Также вы вправе заключить срочный трудовой договор о работе по совместительству для исполнения обязанностей работника, который находится на больничном. Основание – [абз 2](#) части 1 статьи 59 ТК. При работе по совместительству работник будет исполнять обязанности заболевшего в свободное от основной работы время ([ч. 1 ст. 60.1](#) ТК).

Ситуация

Могут ли несколько мастеров замещать начальника цеха

Да, могут.

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Таким образом, обязанности начальника цеха можно распределить между двумя мастерами.

Ситуация

Как оформить заместителю исполнение обязанностей начальника на время отпуска

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу. Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК. На основании дополнительного соглашения издайте приказ о временном исполнении обязанностей – временном замещении. Типовой формы такого документа в законодательстве не предусмотрено. Поэтому составьте его в [произвольной форме](#).

Ситуация

Может ли сотрудник, который замещает основного, ставить свою подпись в документах, если временный перевод не оформляли

Да, может, но указывает в документах свою основную должность.

Если сотруднику оформили временное замещение по другой профессии или должности, то у него не появляется новая должность (ст. [60.2](#) ТК). Поэтому на документах, которые подписывает сотрудник, ему следует указывать свою основную должность.

Для подтверждения своих полномочий на подписание документов сотрудник может рядом со своей подписью дополнительно сделать ссылку на [приказ](#), по которому ему временно поручили замещать другого сотрудника и исполнять его обязанности.

Ситуация

Какую должность следует указывать временному заместителю при подписании документов в период отсутствия основного работника

Ответ на этот вопрос зависит от того, как оформлена замена основного работника на время его отсутствия.

Исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника без изменения режима рабочего времени можно оформить:

временным замещением;

[временным переводом](#).

Так, если оформлено [временное замещение](#), то есть дополнительную работу за основного работника временный заместитель выполняет наряду с основной, то в документах он указывает свою основную должность.

Для подтверждения своих полномочий на подписание документов сотрудник может рядом со своей подписью дополнительно сделать ссылку на приказ, по которому ему временно поручено замещать другого сотрудника и исполнять его обязанности.

При этом проставлять косую черту перед должностью основного работника, использовать предлог «за» действующим законодательством не предусмотрено (п. [5.22](#) ГОСТ Р 7.0.97-2016, утв. [приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст](#)).

Если сотрудник [временно переведен](#) на должность отсутствующего работника, при этом он исполняет обязанности только по этой должности, то на документах нужно указывать должность, на которую он временно переведен. Исключение составляет случай, когда работника действительно переводят именно на [должность исполняющего обязанности](#), при условии что такая должность предусмотрена в штатном расписании.

Ситуация

Как подписывать документы за сотрудника, которого временно замещают

Если оформили временное замещение, то есть дополнительную работу за основного работника временный сотрудник выполняет наряду с основной, то в документах он указывает свою основную должность.

Для подтверждения своих полномочий на подписание документов сотрудник может рядом со своей подписью дополнительно сделать ссылку на [приказ](#), по которому ему временно поручили замещать другого сотрудника и исполнять его обязанности.

При этом проставлять косую черту перед должностью основного работника или использовать предлог «за» действующим законодательством не предусмотрено.

Исключение — исполнение обязанностей руководителя организации. В этом случае можно указать «и. о.» или «исполняющий обязанности» и указать должность руководителя организации (п. [5.22](#) ГОСТ Р 7.0.97-2016, утв. [приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст](#)).

Ситуация

Нужно ли учитывать районный коэффициент при расчете доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника

Да, нужно.

В состав зарплаты включают:

оклад по должности;

доплаты и надбавки компенсационного характера;

доплаты и надбавки стимулирующего характера;

стимулирующие выплаты: премии и другие поощрительные выплаты

Такой порядок предусматривает [статья 135 ТК](#).

Под замещением понимают исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в течение основного рабочего времени. За временное замещение сотруднику нужно установить доплату. Размер доплаты законом не ограничен, поэтому устанавливают его по соглашению между сотрудником и работодателем. такая доплата является компенсационной выплатой ([ст. 60.2 ТК](#)).

Районный коэффициент увеличивает фактический заработок сотрудника ([ст. 10 Закона от 19.02.1993 № 4520-I, п. 1](#) разъяснения, утв. [постановлением Минтруда от 11.09.1995 № 49](#)). Поэтому районный коэффициент выплачивают на общий размер начисленной заработной платы, куда входит доплата за замещение.

Ситуация

Можно ли не устанавливать доплату за временное замещение сотруднику, если в его трудовом договоре или должностной инструкции предусмотрели такую обязанность без оплаты

Нет, нельзя.

Трудовой договор с сотрудником можно заключить по одной определенной трудовой функции. Требовать от сотрудника, чтобы он выполнял дополнительную работу, которой нет в его трудовом договоре, в общем случае запрещено. Кроме того, нельзя вписывать в должностную инструкцию обязанности, которые относятся к другой трудовой функции. Такой вывод следует из [статьи 60 ТК](#), [письма Минтруда от 17.11.2017 № 14-2/В-1012](#). На это также указывают и суды, смотрите, например, [апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2014 № 33-6615/2014](#).

Работу, которая не входит в обязанности сотрудника, в пределах основного рабочего времени оформите как временное замещение.

Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессии или должности;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод следует из [части 2](#) статьи 57, статей [60.2](#), [72](#), [части 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

Как снять исполнение обязанностей на время отсутствия сотрудника

Нужно уведомить сотрудника о прекращении временного исполнения обязанностей под подпись не позднее чем за три рабочих дня.

Сотрудник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении. О досрочном прекращении работы в режиме временного замещения сотрудника нужно [письменно уведомить](#) не позднее чем за три рабочих дня. Если сотрудник хочет досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, он также должен [письменно уведомить](#) об этом работодателя за три рабочих дня ([ч. 4 ст. 60.2 ТК](#)).

Ситуация

Может ли директор замещать сотрудника, который ушел в отпуск

Да, может, если соответствует квалификационным требованиям к должности.

Работник может временно замещать нижестоящую должность, даже если сам работает на руководящей, при условии что он отвечает требованиям к этой должности. При этом работодатели вправе устанавливать категории, а также изменять квалификационные требования по конкретным должностям ([письмо Минтруда от 05.07.2017 № 14-3/ООГ-5532](#)).

Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий, нужно получить его письменное согласие, даже если это генеральный директор. Для этого заключите с сотрудником [дополнительное соглашение к трудовому договору](#). В нем укажите:

работу по должности, ее содержание и объем;

размер доплаты за временное замещение профессий или должностей;

срок, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу.

Такой вывод позволяют сделать [часть 2](#) статьи 57, статьи [60.2](#), [72](#), [часть 2](#) статьи 151 ТК.

Ситуация

К какой категории приказов относится приказ о возложении обязанностей отсутствующего работника на другого работника организации

Приказ о возложении обязанностей отсутствующего сотрудника на другого работника относится к приказам по личному составу.

Приказы по личному составу – это документы, которыми оформляют трудовые отношения – прием, перевод, перемещение, увольнение, отпуска, командировки и т. п. Все остальные приказы – это приказы по основной деятельности ([п. 434](#) перечня, утв. [приказом Росархива от 20.12.2019 № 236](#)).

Таким образом, к приказам по личному составу относят, в частности, приказ о переводе, перемещении, совместительстве. Приказ о возложении обязанностей отсутствующего сотрудника на другого работника организации можно отнести к приказам о перемещении, совместительстве. Поскольку такие приказы содержат указание на выполнение работы по другой должности, за которую положена доплата. Поэтому они считаются приказами по личному составу.