

Оплата праці уповноваженої особи. Доплата за виконання функцій уповноваженої особи. Як, кому та за який обсяг роботи встановити доплату

На сьогодні актуальним у сфері публічних закупівель є питання організації закупівельної діяльності замовника згідно з вимогами Закону України «Про публічні закупівлі» у новій редакції, зокрема щодо призначення та оплати праці уповноваженої особи (осіб).

Розглянемо основні нормативні акти, які регулюють оплату праці працівників бюджетної сфери, та як і кому можна встановити доплату за виконання функцій уповноваженої особи, тобто доплату за покладання на працівника зі штатної чисельності додаткової роботи з відповідною доплатою.

Нормативна база

У статті 11 Закону України «Про публічні закупівлі» (нова редакція, далі — Закон) йдеться про організацію закупівельної діяльності замовника. Так, відповідальною за організацію та проведення процедури закупівлі / спрощеної закупівлі є **уповноважена особа**, яку визначає або призначає замовник одним з таких способів:

покладання на працівника (працівників) зі штатної чисельності функцій уповноваженої **особи як додаткової роботи з відповідною доплатою** згідно із законодавством;

введення до штатного розпису окремої (окремих) посади (посад), на яку буде покладено обов'язки виконання функцій уповноваженої особи (уповноважених осіб);

укладення трудової угоди (контракту) згідно із законодавством.

Замовник має право призначити **декількох уповноважених осіб**, за умови, що кожна з таких осіб буде відповідальною за організацію та проведення конкретних процедур закупівель / спрощених закупівель.

Не може бути визначена уповноваженою особою, залучена замовником (у разі такого залучення) за договором про надання послуг для проведення процедур закупівель / спрощених закупівель.

Уповноважена особа **здійснює свою діяльність на підставі укладеного із замовником трудового договору (контракту) або розпорядчого рішення замовника та**

При повному або частковому копіюванні чи цитуванні будь-якої інформації з порталу "Радник у сфері публічних закупівель" ви зобов'язані вказувати джерело інформації (ст. 176 ККУ). Джерело:

https://radnuk.com.ua/praktyka_zakupivel/tendernyy_komitet_upovnovazhena_osoba/oplata-pratsi-upovnovazhenoi-osoby-doplata-za-vykonannia-funksij-upovnovazhenoi-osoby-ia-komu-ta-za-ia-kyj-obsiah-roboty-vstanovyty-doplatu/

відповідного положення.

Уповноважена особа повинна мати вищу освіту (як правило, юридичну або економічну). У разі визначення кількох уповноважених осіб розмежування їхніх повноважень та обов'язків замовник визначає **у своєму рішенні**.

Для підготовки тендерної документації та/або оголошення про проведення спрощеної закупівлі та вимог до предмета закупівлі **за рішенням замовника уповноважена особа може залучати інших працівників замовника**.

За рішенням замовника може бути утворена робоча група у складі працівників замовника для розгляду тендерних пропозицій / пропозицій. У разі утворення робочої групи уповноважена особа є її головою та організовує її роботу.

Отже, як впливає із положень статті 11 Закону, замовник має обрати певний варіант оформлення трудових відносин з працівником — уповноваженою особою та правильно встановити оплату (доплату) за виконання таких функцій (обов'язків). Розглянемо саме **варіант покладення на працівника (працівників) зі штатної чисельності функцій уповноваженої особи як додаткової роботи з відповідною доплатою**.

Зазначимо також, що Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі — Мінекономіки) у своєму листі «Щодо організації закупівельної діяльності замовника» від 10.04.2020 № 3304-04/24218-06 надало відповіді на численні запитання, зокрема щодо того, як встановити доплату працівникові.

Нормативні акти, які регулюють умови оплати праці працівників установ та організацій, які фінансують з бюджету:

Закон України «Про оплату праці» (ст. 8): умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, які фінансують з бюджету, визначає Кабінет Міністрів України.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 (далі — Постанова № 1298). Вона визначає умови оплати праці працівників установ, закладів та організацій **окремих галузей бюджетної сфери**.

Відповідно до підпункту 3 пункту 3 Постанови № 1298 встановлюють **доплати працівникам у розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки):**

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);

– за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Важливо! Зазначені види доплати не встановлюють керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їхнім заступникам.

Віднесення посад професіоналів, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій, у тому числі фахівця з публічних закупівель, до відповідних тарифних розрядів відбувається залежно від категорії відповідно до додатка 3 Постанови № 1298. На виконання пункту 6 Постанови № 1298 міністерства та інші центральні органи виконавчої влади розробили й затвердили конкретні умови оплати праці та розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників підвідомчих бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до Єдиної тарифної сітки з огляду на складність, відповідальність та специфіку їхньої роботи.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 № 268: **умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування** визначають органи місцевого самоврядування, виходячи з умов оплати праці, установлених цією постановою, і схем посадових окладів (згідно з додатками 48–54 і 57).

Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 № 15: затверджено, зокрема, **схему посадових окладів на посадах державної служби** з огляду на категорії, підкатегорії та рівні державних органів у 2020 році, **розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців**.

Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (ст. 52): передбачено **надбавки, доплати, премії та компенсації**. Так, зокрема, **виплату за додаткове навантаження** у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби встановлює керівник державної служби за поданням безпосереднього керівника державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою, **пропорційно додатковому навантаженню коштом економії фонду посадового окладу за відповідною посадою**.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 24.12.2019 № 1112: затверджено, зокрема, **умови оплати праці працівників патронатних служб в державних органах; умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, і**

працівників Управління адміністративних будинків Господарсько-фінансового департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України, Управління адміністративними будинками Державного управління справами, Управління адміністративними будинками Управління справами Апарату Верховної Ради України.

Як впливає із зазначених вище законодавчих актів, у разі покладання обов'язків уповноваженої особи (як додаткової роботи) на працівника підприємства **встановлюють доплату:**

за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;

за суміщення професій (посад).

Отже, підприємства **госпрозрахункової сфери самостійно вирішують питання покладання на працівників підприємства виконання разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт та визначення розміру доплат** за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків відсутнього працівника.

Про суміщення, доплати та колективний договір

Водночас зазначимо, що, згідно зі статтею 105 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), працівники можуть виконувати додаткову роботу за іншою професією (посадою). При цьому їм **доплачують за суміщення професій (посад)**. Розміри доплат за суміщення професій (посад) встановлюють на умовах, передбачених у колективному договорі. Зазначеною статтею **не передбачено обмежень прав підприємств із цього питання.**

Відповідно до статті 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат **встановлюють підприємства, установи, організації самостійно в колективному договорі** з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлює власник або уповноважений ним орган з огляду на вимоги, передбачені частиною другою цієї статті.

Постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-XII встановлено, що до ухвалення відповідних актів законодавства України на території республіки застосовують акти законодавства Союзу РСР з питань, не врегульованих законодавством України, за

умови, що вони не суперечать Конституції і законам України. На цій підставі Постанова Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» та Інструкція Держкомпраці, Мінфіну СРСР ВЦРПС щодо застосування Постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 № 1145 **продовжують діяти [ідеться про ті пункти, які містять загальні норми і принципи цієї форми роботи працівників: визначення понять суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника].**

Основними умовами для встановлення доплати за суміщення професій (посад) є такі:

вакантна посада;

видання наказу (розпорядження) про доручення працівникові виконувати додаткові обов'язки щодо суміщення професій (посад).

Важливо! За відсутності посади в штатному розписі суміщення посад є неможливим і доплата за суміщення не може відбуватися.

Звернімо увагу, що Мінекономіки у своєму листі «Щодо організації закупівельної діяльності замовника» від 10.04.2020 № 3304-04/24218-06 зазначає, зокрема, таке:

якщо в колективному договорі (додатку до колективного договору) передбачено доплату за суміщення професій (посад) і при цьому не встановлено будь-яких обмежень за посадами і професіями працівників, яким цю доплату виплачують, то таку доплату можна встановити будь-якому працівникові підприємства, у тому числі й працівникам, які належать до керівного складу. Але це не стосується керівників (першої керівної ланки), які працюють за контрактом, в якому визначено всі умови оплати;

оскільки обов'язки за суміщеною професією (посадою) можуть виконувати один або декілька працівників, то **розмір доплати за суміщення професій (посад)** слід визначати, виходячи з обсягу виконуваної додаткової роботи та економії фонду заробітної плати за суміщеною штатною професією (посадою).

Роботодавцеві також слід взяти до уваги таке:

При суміщенні професій (посад) роботу виконує працівник, який належить до штатної чисельності підприємства. Суміщення **не потребує укладання окремого трудового договору.**

Суміщення професій (посад) відбувається в межах установленної нормальної (стандартної) тривалості робочого дня (робочої зміни тощо).



За виконану роботу на умовах суміщення доплачують. Розміри доплат за суміщення професій (посад) встановлюють на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП). Розмір доплати працівникам бюджетної сфери регулює, зокрема, Постанова № 1298 [на підставі п. 3 Постанови № 1298 доплату **за суміщення проводять у розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки)** за основною посадою]. Отже, граничний розмір доплати у цьому випадку — **50 % посадового окладу (тарифної ставки)** за основною посадою.

Про встановлення доплати видають наказ. **У наказі вказують** назву професії (посади), за якою відбуватиметься суміщення (здійснюють відповідну доплату), та розмір доплати.

Якщо суміщення ініціював роботодавець, то працівникові потрібно повідомити про зміни в організації виробництва та праці (зміну істотних умов праці), згідно з частиною 3 статті 32 КЗпП, не пізніше ніж за два місяці.

Доплату за суміщення **не встановлюють** керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їхнім заступникам (пп. 3 п. 3 Постанови № 1298).

Головні документи, що визначають мінімальний та максимальний (або ж суто фіксований) розмір доплати за виконання працівником додаткових обов'язків уповноваженої особи, — **колективний договір замовника та внутрішнє положення про оплату праці**.

«Премія», «надбавка», «компенсація» і «доплата» — різні поняття, самостійні (окремі) категорії виплат.

Відповідно до статті 11 Закону уповноважена особа повинна мати вищу освіту (як правило, **юридичну або економічну**). Таким чином, встановлювати доплату рекомендуємо працівникам з відповідною освітою.

Додаткові обов'язки працівника, зокрема щодо покладання функцій уповноваженої особи, потрібно **оформлювати письмово**. Залежно від обсягу покладених обов'язків (додаткових функцій) слід розраховувати **розмір доплати**.

Детально про призначення уповноваженої особи читайте в статті: [«Призначення уповноваженої особи: враховуємо обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції»](#)

Додатково пропонуємо переглянути вебінар на тему: Особливості призначення уповноважених осіб