

Кадрово-бухгалтерська брошура

Доплати і надбавки: розрахунок і зразки документів



Доплати і надбавки можна визначити як законодавчо гарантовані або нормативно передбачені виплати понад основну заробітну плату, пов'язані з особливостями та умовами праці, а також із особистими якостями працівників (Методрекомендації № 23¹).

Виплата доплат і надбавок є одним із напрямків матеріального стимулювання працівників.

Надбавки до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) — це виплати понад основну зарплату за виконання посадових обов'язків у робочий час, які враховують особисті досягнення у праці та кваліфікаційному вдосконаленні. Надбавки можуть бути тільки персональними.

Доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) — це виплати понад основну зарплату за виконання посадових обов'язків у робочий час, які враховують додаткову роботу, а також умови та режими праці. Доплати можуть бути персональними (за виконання працівником додаткових робіт, які виходять за межі його прямих обов'язків) і встановленими для певного кола працівників залежно від загальних умов і режимів роботи. До цих доплат не належать виплати у випадках збереження середньої зарплати і за певні умови роботи (наприклад, оплата за роботу у вихідний день за ст.72 КЗпП, у святкові та неробочі дні — за ст.107 КЗпП, за надурочні роботи — за ст.106 КЗпП).

В КЗпП передбачено такі **доплати**:

- за роботу в небезпечних і шкідливих умовах праці (ст.100);
- за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (ст.105);
- за роботу в нічний час (ст.108).

В Інструкції № 5 у складі фонду **додаткової зарплати** передбачені:

- надбавки і доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством (пп.2.2.1);
- премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, які мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, зазначених у пп.2.3.2⁽⁵⁾) (пп.2.2.2).

Відповідно до пп.2.2.1 Інструкції № 5 до **надбавок і доплат у розмірах, передбачених чинним законодавством**, включено надані, зокрема, за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;
- інтенсивність праці;
- роботу в нічний час;
- керівництво бригадою;
- високу професійну майстерність;
- класність водіям (машиністам) транспортних засобів;
- високі досягнення у праці;
- виконання особливо важливої роботи на визначений строк;
- знання і застосування у роботі іноземної мови;
- допуск до державної таємниці;
- персональні звання службових осіб;
- науковий ступінь;

¹ Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затверджені наказом Мінпраці від 29.01.2003 р. № 23.

- нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівників, постійно зайнятих на підземних роботах;
- роботу на територіях радіоактивного забруднення;
- інші надбавки і доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної зарплати⁽⁶⁾.

Зверніть увагу!

Перелік доплат і надбавок нормативно не затверджений. Конкретні види і розміри доплат і надбавок підприємства визначають самостійно виходячи із своїх фінансових можливостей і виробничої необхідності.

Зразок наказу про встановлення надбавки за роз'їзний характер роботи

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВІКТОРІЯ»
(ТОВ «ВІКТОРІЯ»)**

Код ЄДРПОУ 12345678

05.09.2024

НАКАЗ
Київ

№ 366

**Про встановлення надбавки
за роз'їзний характер роботи Олексію КРАВЧЕНКУ**

Відповідно додатку 2 до Колективного договору ТОВ «Вікторія» та Положення про роз'їзний характер роботи ТОВ «Вікторія», затвердженого наказом від 04.08.2024 р. № 25 НАКАЗУЮ:

1. Експедитору Олексію Кравченку встановити надбавку до посадового окладу за роз'їзний характер роботи (замість добових) у розмірі 20% до посадового окладу.
2. Контроль за виконанням цього наказу покласти на головного бухгалтера Марину Шевченко.

Директор

Савченко

Олена САВЧЕНКО

Відмітки про ознайомлення з наказом

Зразок наказу про встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВІКТОРІЯ»
ТОВ «ВІКТОРІЯ»**

Код ЄДРПОУ 12345678

11.04.2024

НАКАЗ
Київ

№ 25

Керуючись пунктом 3.1 Колективного договору ТОВ «Вікторія»
НАКАЗУЮ:

- Встановити надбавку за складність, напруженість у роботі на березень 2024 року в розмірі 20% посадового окладу наступним працівникам:
 - МИКИТЕНКО Олегу Вікторовичу, слюсарю-сантехніку;
 - ГАЛАГАНУ Олексію Миколайовичу, слюсарю-сантехніку.
- Бухгалтеру Марині Шевченко провести нарахування та виплату надбавки в межах фонду оплати праці, затвердженого на поточний місяць.
- Контроль за виконанням наказу покласти на головного бухгалтера Вікторію Журенко.

Директор

Савченко

Олена САВЧЕНКО

Відмітки про ознайомлення з наказом

Зразок наказу про встановлення доплати за збільшення обсягу робіт

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВІКТОРІЯ»
(ТОВ «ВІКТОРІЯ»)**

Код ЄДРПОУ 12345678

19.03.2024

НАКАЗ
Київ

№ 72/к/тр

Про встановлення доплати за збільшення обсягу робіт

У зв'язку з перебуванням на лікарняному касира Інни Вакулук з 19 березня 2024 року

ВСТАНОВИТИ:

Доплату за збільшення обсягу робіт у розмірі 15% місячної ставки касира пропорційно до відпрацьованого часу з 19 березня 2024 р. до закінчення періоду тимчасової непрацездатності Інни Вакулук:

- МАЛЕЦЬКІЙ Оксані Вікторівні, касиру;
- ІВАНЕНКО Ірині Сергіївні, касиру;
- ШЕВЧЕНКО Олександрі Павлівні, касиру.

Підстава: доповідна записка заступника директора Олексія Горового від 19.03.2024 № 15.

Директор

Савченко

Олена САВЧЕНКО

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи **обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника** (ст. 105 КЗпП).

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (ч. 2 ст.105 КЗпП).

Доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюють зазвичай у межах однієї категорії посад й обов'язково визначають у наказі, який саме обсяг додаткових обов'язків виконуватиме працівник за посадою тимчасово відсутнього працівника.

Рішення про конкретний розмір доплати приймає роботодавець залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, витрат основного робочого часу.

У наказі про встановлення доплати потрібно чітко визначити, який обсяг додаткової роботи (обов'язків) має виконувати працівник. Доплати можна встановлювати декільком працівникам у межах економії за тарифною ставкою (окладом) – до 100% тарифної ставки (окладу, посадового окладу тимчасово відсутнього працівника).

В колективному договорі може бути визначено лише порядок установа доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та граничний її розмір, а конкретний розмір доплати зазначається в наказі про призначення цієї доплати залежно від обсягу виконуваних робіт (обов'язків).

Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити питання встановлення розміру доплат з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а якщо його немає – з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом.

Зверніть увагу!

Відповідно до статі 31 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

З урахуванням зазначеного доручення додаткової роботи (виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника) може відбуватись лише за погодженням з працівником та оформлюватися відповідним наказом по підприємству, установі, організації.

Виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою, коли це пов'язане з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві, в установі, організації, - є тимчасовим замісництвом (лист Мінекономіки від 14.08.2020 р. N 3512-06/50540-01).

Зразок наказу про виконання обов'язків тимчасово відсутнього головного бухгалтера

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ДИВОСВІТ»
(ТОВ «ДИВОСВІТ»)**

Код ЄДРПОУ 23190797

17.07.2024

НАКАЗ
м. Дніпро

№ 56/П

Про покладення обов'язків
тимчасово відсутнього працівника на Бабич Марію

ПОКЛАСТИ:

Виконання обов'язків САВЧЕНКО Віри Олегівни, провідного бухгалтера, на час її щорічної основної відпустки на Бабич Марію Григорівну, бухгалтера 1-ї категорії, за її згодою, з 18 липня 2024 р. з виплатою доплати в розмірі 50 % посадового окладу провідного бухгалтера.

Підстава: подання головного бухгалтера Сурик К. А.

Директор

(підпис)

Юрій ЯРЕМЕНКО

З наказом ознайомлена:

(підпис) Марія БАБИЧ
17.07.2024

**Зразок наказу про виконання обов'язків тимчасово відсутнього головного бухгалтера
директором**

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВІКТОРІЯ»
ТОВ «ВІКТОРІЯ»**

Код ЄДРПОУ 12345678

16.12.2024

НАКАЗ
Київ

№ 154/к-тр

**Про виконання обов'язків тимчасово відсутнього
головного бухгалтера**

Приставаю до виконання обов'язків головного бухгалтера Марини Шевченко на період перебування останньої у щорічній відпустці з 18 грудня 2024 року до 31 грудня 2024 року з доплатою у розмірі 50% від посадового окладу головного бухгалтера.

Директор

Савченко

Олена САВЧЕНКО

Відмітки про ознайомлення з наказом

Доплати за роботу у вечірній та нічний час

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (ст. 54 КЗпП).

Роботодавець зобов'язаний до початку роботи поінформувати працівника, зокрема, про правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку (п. 5 ч. 1 ст. 29 КЗпП).

Якщо на підприємстві вже передбачено роботу в нічний час, то під час прийняття працівника на роботу його має бути про це поінформовано.

Якщо роботу в нічний час запроваджують для працівника вже у процесі його трудової діяльності, то слід урахувати, що в такому разі йдеться про зміну істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Тобто про зміну режиму роботи працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. В період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, передбачену ч. 3 ст. 32 КЗпП, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136²).

На практиці можливі три види доплат за роботу у вечірній і нічний час з такими особливостями їх застосування:

- за нічні години роботи;
- за вечірні години роботи;
- за роботу у вечірній і нічний час.

Встановлення цих доплат регламентовано у ст. 54 і 108 КЗпП:

- нічним вважається час роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;
- робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, який встановлюється Генеральною угодою, галузевою (регіональною) угодою та колективним договором, але не менше 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Зверніть увагу !

Відповідно до КЗпП **регулюється тільки робота в нічний час**. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (ст. 54 КЗпП).

Доплату за нічний час проводиться **за підсумками кожного місяця, незалежно від облікового періоду**.

Доплату здійснюють на підставі даних щодо кількості відпрацьованих нічних годин, які вказано в таблиці обліку робочого часу. **У Табелі обліку використання робочого часу нічні години роботи вказують із буквеним кодом "РН" або цифровим кодом "04"**.

Наприклад, якщо зміна триває з 18:00 до 06:00 із двома перервами (з 22:00 до 23:00 та з 03:00 до 04:00), то в таблиці буде вказано нічні години через дріб (4/6) та додано окремий буквенний код "РН" ("Р/РН"). Це забезпечить дотримання роботодавцем умов щодо особливих умов оплати праці, які визначено в ст. 108 КЗпП.

Конкретний розмір доплати за роботу в нічний час фіксують у колективному договорі. При цьому в додатку до колективного договору має бути перелік посад працівників, яких залучено до роботи в нічний час. Якщо колективний договір не укладено, то розмір доплати може бути вказано в **положенні про оплату праці** (див. лист Мінсоцполітики від 18.08.2017 р. № 1537/0/102-17).

² Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 р. № 2136-IX.

Доплати за роботу у вечірній час визначені Генеральною і галузевими (регіональними) угодами.

У додатку 3 до Генеральної угоди³ передбачено:

- доплати за роботу у вечірній час з 18 до 22 години (у разі багатозмінного режиму роботи) у розмірі 20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час;
- доплати за роботу в нічний час у розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час.

Здійснювати оплату за роботу в нічний час нижче 20% або взагалі не оплачувати роботу в нічний час заборонено. За порушення мінімальних трудових гарантій, до яких належить оплата за роботу в нічний час, передбачений **штраф у розмірі 2 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого здійснено порушення** (абзац 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП).

Якщо на підприємство поширюється Генеральна угода, то нею передбачено розмір доплати за роботу в нічний час — 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.

Інші розміри доплати за роботу в нічний час встановлені для деяких працівників бюджетної сфери. А саме: доплата за роботу в нічний час (за кожну годину роботи) складає:

- **працівникам з оплатою за ЄТС — до 40 %** (якщо законодавством не встановлений більший розмір) посадового окладу (ставки зарплати) (п.п. «б» п.п. 3 п. 3 Постанови № 1298⁴);
- **працівникам закладів освіти** — 40% посадового окладу (ставки зарплати) (п.п. «б» п.п. 3 п. 4 Наказу № 557⁵);
- **працівникам закладів охорони** (у тому числі водіям санітарних автомобілів, які є в штаті автотранспортних підприємств та інших організацій) здоров'я, які залучаються до роботи в нічний час, — 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. А працівникам, зайнятим наданням екстреної, швидкої та невідкладної меддопомоги (у тому числі водіям санітарних автомобілів швидкої, невідкладної медичної допомоги, у штаті автотранспортних підприємств та інших організацій), а також тим, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях, — 50 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) (п.п. 3.2.1 та 3.2.2. Умов № 308/519⁶).

³ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 – 2021 роки.

⁴ Постанова КМУ від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

⁵ Наказ Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

⁶ Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України 05.10.2005 № 308/519.

Зразок додатку до колективного договору щодо Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників

Додаток 2
до Колективного договору
ТОВ _____ на 20__ - 20__ роки

ПОГОДЖЕНО
Уповноважений від трудового колективу

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ _____

_____._____.20__

_____._____.20__

**Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників
ТОВ**

Найменування доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати	
за суміщення професій (посад) ¹	- загальна сума доплати визначається наявністю одержаної економії фонду оплати праці за вакантною посадою (розміром посадового окладу/тарифної ставки за штатним розписом); - доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються обсягом додаткової роботи у кожному конкретному випадку; - встановлюються у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів посад (професій), що суміщаються
за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт ²	- доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються (у межах економії фонду оплати праці) і визначаються за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови дотримання штатної чисельності працівників; - встановлюються у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів вакантних посад (професій) або тимчасово відсутніх працівників залежно від обсягів додаткової роботи у кожному конкретному випадку
за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника ³	до 100% тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника, але не більше 50% одному працівнику
за роз'їзний характер роботи	20% водіям автотранспортних засобів та експедиторам (у дні поїздки до інших населених пунктів)

за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці (за результатами атестації робочих місць)	• за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу); • за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
за інтенсивність праці (працівникам, які працюють на конвеєрі)	до 12% тарифної ставки
за керівництво бригадою (бригадирам, не увільненим від основної роботи)	• 10% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади до 10 осіб); • 15% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади від 10 до 15 осіб); • 20% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади понад 15 осіб)
за роботу у вечірній час з 18:00 до 22:00	20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
за роботу у нічний час з 22:00 до 06:00	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
за керівництво практикою студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів	10% посадового окладу (тарифної ставки) за одного практиканта та додатково по 5% за кожного наступного практиканта у разі керівництва практикою групи практикантів
працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	10% тарифної ставки
Надбавки	
за високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: • III розряду — 12% • IV розряду — 16% • V розряду — 20% • VI розряду — 24%
за класність водіям автотранспортних засобів	2 класу — 10% встановленої тарифної ставки водія; 1 класу — 25% встановленої тарифної ставки водія

за складність і напруженість у роботі ⁴	до 50% тарифної ставки (посадового окладу)
за високі досягнення у праці ⁵	до 50% посадового окладу
за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання)	до 50% посадового окладу
за ведення військового обліку	40% посадового окладу інспектора з кадрів
за керівництво практикою студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів	10% посадового окладу (тарифної ставки) за одного практиканта та додатково по 5% за кожного наступного практиканта у разі керівництва практикою групи практикантів

¹Виконання поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни).

²Виконання у повному обсязі робіт з меншою від штатної (нормативної) чисельністю працівників.

³Виконання працівником за його згодою обов'язків тимчасово відсутнього працівника без увільнення від основної роботи протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни).

⁴Виконання своїх обов'язків з підвищеним ступенем напруженості праці в умовах, відмінних від звичайного трудового процесу (у звітний період, за необхідності підготовки великого обсягу документації або аналізу значних потоків інформації у стислі строки та в інших випадках).

⁵Якісне виконання посадових обов'язків, відсутність зауважень з боку безпосереднього керівника та нарікань від контрагентів, значний особистий внесок у розвиток Товариства, створення позитивного іміджу Товариства при виконанні своїх посадових обов'язків.

Примітка:

1. Конкретні підстави встановлення надбавок за складність і напруженість у роботі, за високі досягнення у роботі, за виконання особливо важливої роботи та доплат за суміщення професій (посад), за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт, їх розміри та термін виплати визначаються директором Товариства і встановлюються його наказом.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки та доплати директор Товариства своїм наказом скасовує або зменшує розмір доплати незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

Доплати за суміщення професій (посад), за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, а розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт директору

Товариства, заступникам директора Товариства, головному інженеру, головному механіку, головному економісту, керівникам структурних підрозділів, заступникам керівників структурних підрозділів не встановлюють.

2. Доплати за роботу у вечірній і нічний час, за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, за інтенсивність праці (працівникам, які працюють на конвеєрі) та за прибирання туалетів провадяться за фактично відпрацьований час на підставі табелів обліку використання робочого часу.

3. Доплата за роз'їзний характер роботи провадиться водіям автотранспортних засобів та експедиторам за робочі дні, в які здійснювалися поїздки до інших населених пунктів у порядку, визначеному локальним нормативним актом Товариства.

4. Доплата за керівництво бригадою провадиться працівникам, призначеним за їхньою згодою наказом директора Товариства бригадирами з числа працівників бригад без увільнення від їх основної роботи за робітничими професіями.

У разі неякісного виконання працівником обов'язків бригадира, порушення положень нормативного акту. Товариства, що визначає обов'язки бригадира, директор Товариства своїм наказом увільняє працівника від виконання обов'язків бригадира та скасовує відповідну доплату.

5. Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників за високу професійну майстерність встановлюються працівникам після закінчення строку випробування у разі бездоганного виконання дорученої роботи з якістю, що відповідає кваліфікаційним вимогам встановленого працівнику кваліфікаційного розряду, та за умови дотримання працівником Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці.

У разі погіршення якості робіт та/або порушення працівником Правил внутрішнього трудового розпорядку, та/або правил з охорони праці директор Товариства скасовує наказом диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників за високу професійну майстерність незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

6. Надбавку за класність водіям директор Товариства встановлює наказом одночасно з присвоєнням працівнику відповідного класу. Зазначену надбавку директор Товариства скасовує наказом у разі позбавлення працівника класності у порядку, визначеному локальним нормативним актом Товариства, що регулює порядок присвоєння та позбавлення класності.

7. Доплату за ведення військового обліку встановлюють працівникам, посадовими обов'язками яких не передбачено ведення військового обліку. У разі встановлення доплати за суміщення професій (посад) або за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, посадовими обов'язками якого передбачено ведення військового обліку, доплату за ведення військового обліку не встановлюють.

ВИЩА БУХГАЛТЕРСЬКА АКАДЕМІЯ

Щоб стати **передплатником** — скануйте
qr-код або натискайте на кнопку нижче



Навчання, що відкриває нові
можливості для розвитку кар'єри



Доступ до 12 професійних
курсів за ціною 3



Практичні уроки з
домашніми завданнями



Безлімітні відповіді на
запитання від лекторів-
експертів



Додаткові бонуси:

- брошури
- чеклісти
- практичні мінікурси

Передплатити