

Председателям Профсоюзных организаций всех уровней .



Уважаемые коллеги!

В связи с поступающими вопросами из регионов и на основании имеющихся нормативных документов разъясняет следующее.

Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (далее – МРОТ) включена в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст.130 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ).

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 07.03.2018г. № 41 –ФЗ, МРОТ с 1 мая 2018 года установлен в размере 11 163 руб.

В дальнейшем, начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года, МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года (ст.1 Федерального закона РФ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Заработная плата (оплата труда работников) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, срочности, количества, качества и условий выполняемой 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 стимулирующие выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Перечень видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденный постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 531 (с изменениями и дополнениями), включает в себя:

- * выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- * выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

* надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденный постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 (в редакции постановления Совета министров Республики Крым от 26.04.2016 г. № 178), включает в себя:

* Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

* Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

* Выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы.

* Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Материальная помощь на оздоровление является выплатой социального характера и в структуру заработной платы не входит, соответственно и в состав МРОТ не включается.

В соответствии с п.1.5 Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 (с изменениями и дополнениями),

руководитель образовательной организации должен осуществлять ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает размера МРОТ, при условии полного выполнения работником

нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ)

Работнику может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную плату:

* с его письменного согласия;

* в течение установленной продолжительности рабочего дня;

* наряду с работой, определенной трудовым договором.

Совмещение можно условно разделить на следующие категории:

Совмещение профессий (должностей) – работник вместе со своей основной работой выполняет порученную дополнительную работу по другой профессии.

Расширение зон обслуживания, увеличение – выполнение помимо своей основной работы порученной дополнительной работы по такой же профессии.

Увеличение объема работ – увеличение количества работы (выполнение, помимо своей основной работы, дополнительной работы по той же профессии, но с дополнительным объемом заданий).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работы временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.) как по другой, так и по такой же профессии (должности) без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором

Совмещение осуществляется в рамках одного трудового договора на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Во всех перечисленных случаях работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

В дополнительном соглашении обязательно указывается размер доплаты за совмещение.

Размер может быть указан:

- * в процентах от оклада по совмещаемой профессии (должности);
- * в процентах к окладу по основной должности работника;
- * в виде фиксированной величины;
- * в другом виде по договоренности сторон.

Согласно Перечню видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденному Советом министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 531, доплата за совмещение относится к выплатам компенсационного характера (выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных). Таким образом, данная выплата входит в структуру заработной платы (ст. 129 ТК РФ).

Поэтому заработная плата, начисленная работнику с учетом доплаты за совмещение, за полностью отработанную норму рабочего времени должна быть не ниже МРОТ.

Совместительство

Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы:

- * у того же работодателя (внутреннее совместительство)
- * у другого работодателя (внешнее совместительство)

Продолжительность рабочего времени при совместительстве не должна превышать четырех часов в день (ст. 282 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику на основании заключенного с ним трудового договора (ст. 56 ТК РФ).

Соответственно, если у совместителя есть несколько трудовых договоров, то заработная плата выплачивается работнику по каждому из них отдельно.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Таким образом, при работе по внутреннему совместительству заработная плата по каждому трудовому договору учитывается отдельно и МРОТ должен обеспечиваться исходя из отработанного времени по основному трудовому договору и трудовому договору по совместительству.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры устанавливается в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.07.2003 г. № 41.