ТАТАРСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

420012, г.Казань, ул.Муштари, 9-317
тел.: 236-94-72; факс: 236-94-72

Исх. № 393 ой 01 июня **2018г.**

Центральный комитет
профсоюза работников
здравоохранения РФ
М.М. Кузьменко

Уважаемый Михаил Михайлович!

В связи с вступлением в силу, с 1 мая 2018 года, Федерального закона от 07.03.2018 № 41-ФЗ о повышении минимального размера оплаты труда и возникновением конфликтных ситуаций в организациях отрасли, в комитет Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ поступают многочисленные обращения председателей первичных профсоюзных организаций и сотрудников отрасли в связи с неоднозначностью толкования базы исчисления МРОТ. В частности, спрашивают какие выплаты учитываются при расчёте доплаты до МРОТ? Следует ли учитывать доплату за совмещение профессий, доплату за расширение зон обслуживания, доплату за увеличение объема работ?

В соответствии с Трудовым кодексом РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и **выполнившего нормы труда (трудовые обязанности)**, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Статья 129 трудового кодекса РФ включает в понятие заработной платы:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (оклад),
- 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)
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 149 ТК РФ в понятие работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, входит выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В связи с чем, работодатели при проведении мероприятий в рамках доведения сотрудникам заработной платы до МРОТ, ссылаясь на ст. 129 ТК РФ, в общий доход сотрудника включают доплаты за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ. Правомерны ли действия работодателей?

По нашему мнению и мнению Онлайн инспекции Роструда (дан в приложении) данное положение дел противоречит части третьей статьи 133 ТК РФ, так как доплаты за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы призваны

возместить работникам трудозатраты по выполнению работы, **выходящей за рамки трудового договора.**

На основании вышеизложенного, комитет Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, просит Вас обратиться в Министерство труда и социальной защиты РФ за предоставлением официальных разъяснений в отношении включения (или не включения) доплаты компенсационного характера **за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** в минимальный размер оплаты труда для осуществления контроля профсоюзными организациями отрасли за одной из основных государственных гарантий по оплате труда.

Приложение на 2л.

Председатель
Татарстанская республиканская
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ Г.Р. Хуснутдинова

При расчёте доплаты до МРОТ следует ли учитывать доплату за совмещение профессий, доплату за расширение зон обслуживания, доплату за увеличение объема работ, доплату за работу в ночное время, доплату за сверхурочные часы? Можно ли вышеперечисленные доплаты учитывать как общий доход сотрудника и сравнивать его с 9489 рублей? Или вышеперечисленные доплаты необходимо исключить из дохода, сравнить с МРОТ, произвести доплату (при необходимости), затем прибавить начисленные доплаты?

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Трудовой кодекс включает в понятие заработной платы:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (оклад),

- 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)

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Сверхурочная и ночная работа рассматривается трудовым законодательством, как работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, за которую работнику причитаются компенсационные выплаты. Выплаты, причитающиеся работнику за выполнение такой работы, включаются в понятие заработной платы и учитываются при определении размера заработной платы в целях соблюдения размера МРОТ.

Кроме того анализ судебной практики показывает, что суды относят доплаты за ночную работу, работу в нерабочие праздничные дни и сверхурочную работу к компенсационным выплатам, которые учитываются при определении соответствия размера заработной платы минимальному размеру оплаты труда (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 21.05.2010 N 8-В10-2, Апелляционное Определение Магаданского областной суда от 28.08.2012 N 2т-42/2012, 33-860/2012, Апелляционное Определение Иркутского областного суда от 12.12.2012 N 33-9808/12, Определение Приморского краевого суда от 02.09.2013 N 33-7346 и др.).

По вопросу о включении в состав минимального размера оплаты труда доплаты за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы сообщаем, что данная выплата призвана возместить работникам трудозатраты по выполнению работы, выходящей за рамки трудового договора. В свою очередь, минимальный размер оплаты труда по смыслу части третьей статьи 133 ТК РФ устанавливается за выполнение определенной нормы труда в соответствии с трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий, доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работ не входит в МРОТ.

Правовое обоснование:

Согласно статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников является установление величины минимального размера оплаты труда. При этом закрепляется, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133 ТК РФ).

В соответствии с частью первой статьи 129 ТК РФ в состав заработной платы (оплаты труда работника) включаются следующие элементы: 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; 2) 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); 3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статьей 149 ТК РФ установлено, что при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно части первой статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Статья 151 ТК РФ устанавливает, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. При этом размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Таким образом, данная выплата призвана возместить работникам трудозатраты по выполнению работы, выходящей за рамки трудового договора.

В свою очередь, минимальный размер оплаты труда по смыслу части третьей статьи 133 ТК РФ устанавливается за выполнение определенной нормы труда в соответствии с трудовым договором.

Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", май 2018 г.