**Ответы на часто задаваемые вопросы по соблюдению основных гарантий по оплате труда работников и осуществлению доплаты до минимального размера оплаты труда**

1. **Вопрос:**

*Какими нормативными правовыми актами необходимо руководствоваться при определении состава минимальной заработной платы?*

*Включаются ли в размер минимальной заработной платы, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе, доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера?*

*Какие доплаты и надбавки включаются в размер минимальной заработной платы, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе?*

**Ответ:**

Законодательством Российской Федерации (далее – РФ) состав минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (далее – МРОТ),минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате (далее – МЗП) не регламентирован, а предусмотрена только их величина в денежном эквиваленте.

В целях определения соответствия размера месячной заработной платы, начисляемой конкретному работнику, уровню МРОТ или МЗП, расчет должен осуществляться с учетом всех доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных данному работнику, за исключением районного коэффициента и северной надбавки, обусловленных природно-климатическими условиями различных регионов страны.

Например, начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего за период (месяц) норму рабочего времени составила:

оклад – 5 000 руб.;

вредные условия труда 4% – 200 руб.;

повышающие коэффициенты – 1 000 руб.;

стимулирующие надбавки – 1 000 руб.;

Итого, без учета РК и СН – 7 200 руб.;

северная надбавка 80% – 5 760 руб.;

районный коэффициент 80% – 5 760 руб.;

Всего — 18 720 руб.

В соответствии со статьёй 3 Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ, с 01 января 2018 года минимальный размер оплаты труда в РФ в месяц составляет 9 489 рублей. При этом согласно правовой позиции, выраженной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года, районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера должны начисляться сверх установленного МРОТ и МЗП.

Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» от 27.12.2017 размер МЗП равен минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом. Выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком автономном округе за II квартал предыдущего года.

Следовательно, заработная плата работника при условии, что данным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда, не должна быть ниже (в зависимости от установленных конкретному работнику повышающих коэффициентов (районного коэффициента и северной надбавки)):

например, при условии применения районного коэффициента в размере 80 % и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80 % – 24 671,4 рубля;

например, при условии применения районного коэффициента в размере 70 % и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 70 % – 22 773,6 рубля.

Таким образом, доплата работнику по вышеуказанному примеру при условии применения районного коэффициента в размере 80 % и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80 % должна составить – 5 951, 40 рублей.

Следовательно, при аналогичных условиях вышеуказанного примера, но с учетом применения к заработной плате работника районного коэффициента либо северной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в меньшем размере (например, 70 % и 70 % соответственно), размер доплаты должен составить – 4 053,60 рублей.

1. **Вопрос:**

*Возможно ли при формировании отраслевых положений по оплате труда работников муниципальных организаций включение пункта «месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской федерации с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.»?*

**Ответ:**

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), правовой позицией, выраженной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](consultantplus://offline/ref=F151B6D262CB36D5988A7230B0D8C18B3D28AFEF8D56D9AAC80AC14EEFq25AJ) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В соответствии со статьей 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Согласно правовой позиции, выраженной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года, выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В связи с этим, заработная плата работника должна соответствовать обоим вышеуказанным параметрам.

1. **Вопрос:**

*В случае если в соответствии с системой оплаты труда работников тарифные ставки с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ниже минимальной заработной платы, то за счет каких средств необходимо производить доплату до МРОТ, за счет фонда оплаты труда или фонда надбавок и доплат?*

**Ответ:**

Термин «фонд надбавок и доплат» ТК РФ не регламентирован.

Вместе с тем, если исходить из того что «фонд надбавок и доплат» – это фонд, включающий в себя выплаты стимулирующего характера, данные выплаты являются составной частью фонда оплаты труда.

Механизм осуществления доплаты работнику до величины МРОТ (МЗП) трудовым законодательством не регламентирован. Учитывая, что выплаты, производимые работникам при доплате до МРОТ (МЗП), формируют заработную плату работника, то данные доплаты относятся в целом к ФОТ.

1. **Вопрос:**

*Разъясните порядок начисления заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной Региональным трехсторонним соглашением 27 декабря 2017 года, в случае осуществления работником муниципального учреждения должностных обязанностей при работе на полторы ставки за полный рабочий месяц?*

*Необходимо ли работодателю обеспечивать выплату заработной платы работнику не ниже размера минимальной заработной платы за месяц, если работник дополнительно работает на 0,5 ставки совместителем, и его общий доход составляет больше МРОТ, но заработная плата по основной ставке ниже МРОТ?*

**Ответ:**

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии со статьей 133.1 ТК РФ месячная заработная плата работника, *полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда* *(трудовые обязанности),* не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате (далее – МЗП).

Работник, выполняя работу на «полторы ставки», *полностью* может отработать за месяц норму рабочего времени и выполнить нормы труда (трудовые обязанности) только на основную ставку.

Следовательно, доплата до МЗП, с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, должна производиться только по основной ставке и при условии, если работник *полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда* *(трудовые обязанности).* Доплатадо МЗП работнику, работающего на 0,5 ставки (в т.ч. на условиях совместительства) не производится (расчет заработной платы работнику, работающему на 0,5 ставки (в т.ч. на условиях совместительства) производится пропорционально отработанному времени, норме труда в соответствии с условиями трудового договора).

1. **Вопрос:**

*Необходимо ли работодателю обеспечивать выплату заработной платы работнику не ниже размера минимальной заработной платы за месяц в случае если работником полностью не отработана норма рабочего времени за месяц, например: по причине временной нетрудоспособности или трудоустройства в течение месяца?*

**Ответ:**

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](consultantplus://offline/ref=F151B6D262CB36D5988A7230B0D8C18B3D28AFEF8D56D9AAC80AC14EEFq25AJ) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Согласно статье 133.1 ТК РФ, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой-восьмой статьи 133.1 ТК РФ не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, *что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).*

Следовательно, если работником не полностью отработана за этот период норма рабочего времени и не выполнены нормы труда (трудовые обязанности), то доплата работнику до минимальной заработной платы не полагается.

1. **Вопрос:**

*Разъясните порядок начисления заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной Региональным трехсторонним соглашением 27 декабря 2017 года в случае осуществления работником муниципального учреждения должностных обязанностей при работе на одну ставку за полный рабочий месяц, но при установлении ему 30 % надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера (при максимально возможной в размере 80 %)?*

*Необходимо ли работодателю обеспечивать выплату заработной платы работнику не ниже размера минимальной заработной платы за месяц, в случае если работник не имеет права на получение предельного размера процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (80%)?*

**Ответ:**

В соответствии со статьёй 3 Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ, с 01 января 2018 года минимальный размер оплаты труда в РФ в месяц составляет 9 489 рублей. При этом согласно правовой позиции, выраженной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года, районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера должны начисляться сверх установленного МРОТ и МЗП.

Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» от 27.12.2017 размер МЗП равен минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом. Выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком автономном округе за II квартал предыдущего года.

Заработная плата работника при условии, что данным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда, не должна быть ниже МРОТ (МЗП) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, которые установлены конкретному работнику.

Работнику государственного (муниципального) учреждения *полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда* *(трудовые обязанности),* и не имеющего права на получение предельного размера процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (80%), расчет доплаты до МРОТ (МЗП) должен складываться из размера МРОТ (МЗП) с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в установленных ему размерах в трудовом договоре.

Например, работнику, полностью отработавшему за полный рабочий месяц норму рабочего времени (выполнившему нормы труда) при установленной ему надбавке за стаж работы в районах Крайнего Севера - 30 %, минимальная заработной платы должна составлять не менее 19 926,9 рублей (при условии, в рассматриваемом случае, применения к ней районного коэффициента в размере 80 % и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 30 %).