

Что «не включается» в минимальный размер оплаты труда

Согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) в редакции, действующей с 1 сентября 2007 года, 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 (МРОТ).

В прежней редакции не ниже МРОТ должен был быть оклад (ставка) работника.

Конституционный суд РФ в определении от 01.10.2009 г. № 1160-О-О отметил, что в указанной редакции ТК РФ допускает установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в размере ниже МРОТ, однако работодателем должны также соблюдаться требования ТК РФ об установлении работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, заработной платы в повышенном размере по сравнению с работниками, работающими в нормальных условиях. Однако ответа на вопрос, что «включается в МРОТ», а что нет, определение не содержит.

В соответствии с принятыми в дальнейшем постановлениями Конституционного суда РФ в состав заработной платы, которая должна быть не ниже МРОТ, не включаются и, соответственно, выплачиваются «сверх МРОТ»:

- районный коэффициент к заработной плате (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П);

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П);

- дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П).

Указанные условия включены в Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг. (п. 3.2.9).

Кроме того, Соглашение расширяет перечень видов дополнительной работы, компенсационные выплаты за выполнение которой «не включаются в МРОТ» (п. 3.2.4 – 3.2.5):

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заработная плата за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже МРОТ, как это предусмотрено ст. 133 ТК РФ. Соответственно, за дополнительную работу в данном случае доплаты должны производиться «сверх МРОТ».

Правовой отдел областной организации Профсоюза