



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

14.02.2022 № 14-5/В-109

Министерство здравоохранения
Саратовской области
410012, г. Саратов, ул. Рабочая,
д. 145/155, помещение 34

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел Ваше письмо от 7 декабря 2021 г. № 05-01-05/17253 о разъяснении вопросов трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) состоит из:

вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

В соответствии со статьей 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Исходя из положений статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. При этом система оплаты труда определяется организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере не менее чем на 4 % от размера тарифной ставки (оклада), установленного для работ с нормальными условиями труда.

При этом конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым во вредных условиях труда, каждый работодатель определяет

самостоятельно в зависимости от своего финансово-экономического положения и требований, установленных статьями 147 ТК РФ.

При этом максимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым во вредных условиях труда, законодательством Российской Федерации не ограничивается.

В соответствии с частью третьей статьи 133 ТК 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 (далее – МРОТ).

При этом трудовым законодательством Российской Федерации допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ, при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые по смыслу статьи 129 ТК РФ, являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ.

С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П (далее – Постановление № 17-П), от 16 декабря 2019 г. № 40-П (далее – Постановление № 40-П) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

В силу статей 315 – 317 ТК РФ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, которые не включаются в состав МРОТ (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П, далее – Постановление № 38-П).

Учитывая изложенное, при заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ (с учетом Постановления № 17-П, Постановления № 40-П и Постановления № 38-П). При этом месячная норма рабочего времени (нормы труда), при выполнении которой предусмотрена заработная плата не ниже МРОТ также определяются трудовым договором.

Если впоследствии работнику организации будет предложено изменение условий труда (например, перевод на работы с вредными и (или) опасными условиями труда), одновременно с этим ему необходимо установить доплату сверх заработной платы, установленной трудовым договором.

Врио директора Департамента оплаты
труда, трудовых отношений и социального
партнерства

С.Ю. Горбарец

