Разъяснения по вопросу установления размера оплаты труда с учетом установленного минимального размера оплаты труда работнику, выполняющему дополнительные обязанности на условиях совмещения.

Согласно ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, 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 поощрительные выплаты).

В соответствии с ч. ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с абз. 2 ч. 1, ч. ч. 3, 5, 9 ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.

Статьей 164 ТК РФ определено понятие "компенсации": это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» к выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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.

К выплатам стимулирующего характера относятся премии, доплаты, надбавки, иные поощрительные, которые выплаты входят в состав заработной платы, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, коллективным договором, соглашением. Так же в локальном акте работодателя могут быть условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер.

Размер заработной платы, с учетом всех ее составляющих, не может быть ниже минимального размера, установленного действующим законодательством, в соответствующем периоде.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (ст.ст.133-133.1 ТК РФ).

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении Верховного Суда РФ от 08.08.2016 N 72-КГ16-4, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливается минимальный размер заработной платы, а не оклада, при этом, состав оплаты труда может складываться из нескольких составляющих, в которые включаются, в том числе и надбавки компенсационного характера, и стимулирующие выплаты, и другие. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размер заработной платы и ее составляющие устанавливает работодатель. При определении размера заработной платы работодатель должен учитывать действующий минимальный размер оплаты труда. Доводить уровень оплаты труда до установленного минимального размера возможно за счет дополнительных (специально предусмотренных) выплат: доплаты, надбавки и т.д. Оформить такие доплаты работодатель вправе, например, в виде издания соответствующего приказа (распоряжения) «о специальной доплате», в отношении всех сотрудников, у которых зарплата ниже минимального размера.

Согласно абзацам 8 - 11 пункта 5 Постановления Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова» (далее - Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П) положения ст. ст. 129, 133 и 133.1 ТК РФ в системной связи с его ст. ст. 60.2, 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, согласившихся на выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обусловливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133 и ч. 1 - 4 и 11 статьи 133.1 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

В соответствии с п. 1, 2, 4 резолютивной части Постановления Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П установлено признать взаимосвязанные положения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133 и ч. 1 и 4 и 11 ст. 133.1 ТК РФ не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Выявленный в Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133 и ч. 1 и 4 и 11 ст. 133.1 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

Из приведенных выше норм следует, что при определении размера оплаты труда работнику, работающему на условиях совмещения работодатель обязан учитывать Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П.