Информация предоставлена ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 03.02.2022 г. |

 **По вопросу:** Необходима консультация по вопросу включения ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ, которая предусмотрена системой оплаты труда и начисляется от оклада, в расчет минимального размера оплаты труда. В отличие от таких выплат как премии к праздникам и юбилейным датам, оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники, доплата за совмещение должностей, ВЫПЛАТА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ носит постоянный характер и не зависит от результатов работы. Может, есть какие-либо ограничения для включения ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ в расчет "минималки"?

**Сообщаем:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | «…**Надбавка за выслугу лет должна быть выплачена до доведения заработной платы работника до МРОТ**…» *Источник: …* ***Доплаты за*** *...* ***выслугу лет должны быть сверху МРОТ или входить в него?****… ("****Сайт "Онлайнинспекция.РФ****", 2020) {КонсультантПлюс}}*«**В расчет МРОТ включается** оклад, а также компенсационные и **стимулирующие выплаты**…**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) (**ч. 1 ст. 129** **ТК РФ**)…» *Источник: Вопрос: Какие выплаты включаются в расчет МРОТ? (Консультация эксперта,* ***Государственная инспекция труда в Челябинской обл****., 2022) {КонсультантПлюс}*«…**Что касается стимулирующих выплат, они как раз в МРОТ включаются**, но только если связаны с результатами работы. **Это различные надбавки за стаж, за выслугу лет**, премии по результатам работы и т.д…» *Источник: Статья: Нарушения в сфере оплаты труда (Комиссарова Т.Ю.) ("Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2020, N 5) {КонсультантПлюс}*«…1.2. **Заработная плата формируется из:**должностного оклада;компенсационных выплат;**стимулирующих выплат**; иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением…4.1. **К стимулирующим выплатам относятся:**выплата за интенсивность работы;(в ред. приказа Департамента социального развития ХМАО - Югры от 06.10.2021 N 19-нп)выплаты за качество выполняемых работ;**выплата за выслугу лет;**премиальные выплаты по итогам работы за квартал;премиальные выплаты по итогам работы за календарный год…4.5. **Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам** государственных учреждений в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 3 к настоящему Положению…» *Источник:* ***Приказ Департамента социального развития ХМАО - Югры от 28.02.2017 N 03-нп*** *(ред. от 06.10.2021) "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги" (вместе с "Порядком и условиями установления иных выплат") {КонсультантПлюс}* |  |

**Для поиска информации по вопросу**

**использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**«выслуга лет МРОТ »**

**«Департамент социального развития ХМАО выплата за выслугу лет »**

**Полезные документы:**

 "Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос: Входит ли надбавка за выслугу лет в МРОТ**, или же она начисляется сверху: 1) оклад + выслуга (МРОТ) или 2) оклад (МРОТ) + выслуга?

**Ответ:** **Да, входит.**

**Правовое обоснование:** Согласно ч. 3 ст. 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 129 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).

28.11.2020

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос:** Как правильно довести зарплату до МРОТ? **Доплаты за** вредность и **выслугу лет должны быть сверху МРОТ или входить в него?** Наша бухгалтерия, к сожалению, не знает. Доплату за вредность сделали сверх МРОТ, а выслугу включили в МРОТ. И теперь двое сотрудников с одинаковым окладом, но разной выслугой получают одинаковую зарплату, доведенную до МРОТ.

**Ответ:** Надбавка за работу во вредных или опасных условиях труда должна быть выплачена работнику после доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ). **Надбавка за выслугу лет должна быть выплачена до доведения заработной платы работника до МРОТ.**

**Правовое обоснование:** В соответствии с ч. 1 ст. 129 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). Согласно ст. 149 ТК РФ 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. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. 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. Согласно ч. 3 ст. 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.

11.02.2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Актуально на 02.02.2022** |  |

**Какие выплаты включаются в расчет МРОТ?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | В расчет МРОТ включается оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Поднять зарплату до уровня МРОТ, не повышая оклад, можно за счет увеличения размера стимулирующих или компенсационных выплат. |  |

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 (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

МРОТ - минимальный размер оплаты труда, применяемый для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

С 01.01.2022 МРОТ составляет 13 890 руб. в месяц (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда").

При этом региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ, который, в свою очередь, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ч. 1, 4 ст. 133.1 ТК РФ).

**Обратите внимание!** Установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет административную ответственность в соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

**Выплаты, включаемые в расчет МРОТ**

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) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

Таким образом, зарплата может состоять, в частности, из должностного оклада, компенсаций и премий. Следовательно, оклад работника может быть меньше МРОТ, но в сумме с другими зарплатными выплатами он должен быть не меньше МРОТ.

При этом районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не включаются в расчет МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ) (Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 252-О-Р, п. 1 Постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П, Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.02.2018 N 4ПВ17).

Например, работнику выплачиваются оклад, премия за высокие трудовые достижения, а также районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районе Крайнего Севера.

С МРОТ в данном случае сравнивается сумма зарплаты, включающая только оклад и премию.

Если работник работает неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени (Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085).

Время переработки и дополнительная нагрузка не включаются в данный минимум и должны оплачиваться отдельно в соответствии с положениями ст. ст. 151, 152, 153 и 154 ТК РФ.

Это подтверждается разъяснениями Конституционного Суда РФ и Роструда, согласно которым при сравнении зарплаты с МРОТ (минимальной зарплатой в субъекте РФ) нельзя учитывать суммы, которые выплачиваются нерегулярно, связаны с работой в нестандартных условиях (отклоняющихся от нормальных) и не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ). Таким образом, в расчет МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ) не включаются, в частности, доплата при совмещении профессий (должностей), оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время (Постановления Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П, от 11.04.2019 N 17-П, Письмо Роструда от 14.05.2014 N 980-6-1).

При этом необходимо учесть, что при расчете зарплаты для сравнения ее суммы с МРОТ учитываются только отдельные виды премий.

**Премии, включаемые в расчет МРОТ**

Премии, являющиеся стимулирующими выплатами, включаются в состав заработной платы, в том числе при сравнении ее суммы с МРОТ (ч. 1 ст. 129, ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

Такие премии входят в систему оплаты труда и указываются в трудовом договоре. Системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

При этом работнику могут выплачиваться в качестве поощрения премии, которые не входят в систему оплаты труда (ч. 1 ст. 191 ТК РФ).

Если выплачиваемая премия не является частью заработной платы, то ее сумма не входит в расчет МРОТ (Письмо Минтруда России от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353).

Таким образом, в расчет МРОТ включаются все виды премий, являющиеся составной частью заработной платы и предусмотренные системой оплаты труда.

При этом необходимо учесть, что премия за квартал (год) будет учитываться только в месяце, в котором она начислена. Заработная плата за другие месяцы должна быть не ниже МРОТ с начислением на него "северных выплат" без учета премии, которую работник, возможно, получит по итогам работы за квартал (год) (Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085).

**Порядок повышения зарплаты до уровня МРОТ**

Если зарплата работника ниже МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ), то работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ).

Поднять зарплату до уровня МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ), не повышая оклад, можно за счет установления или увеличения размера:

1. стимулирующих выплат (премий).

Если стимулирующие выплаты предусмотрены трудовым договором, то заключать дополнительное соглашение к трудовому договору не требуется. Для выплаты премии достаточно издания соответствующего приказа.

В случае если они трудовым договором не предусмотрены, но работодатель не хочет повышать оклад, заключение дополнительного соглашения к трудовому договору обязательно, причем такое соглашение должно содержать информацию о размерах или порядке расчета стимулирующих выплат либо делать отсылку на локальный нормативный акт, где прописаны размеры или порядок расчета (например, положение об оплате труда) (абз. 5 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ);

1. компенсационных выплат. Компенсационную доплату до МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ) также можно прописать в трудовом договоре или положении об оплате труда, на которое имеется ссылка в трудовом договоре. При этом не требуется издавать приказы по каждому случаю назначения доплаты. Законодательство не содержит прямого указания на порядок расчета компенсационной доплаты до МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ). Поэтому она также может выплачиваться в фиксированной сумме либо в сумме, определенной в соответствии с установленным в организации порядком расчета (абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ).

Подготовлено на основе материала И.А. Васильева,

советника государственной гражданской службы РФ 1 класса

Государственная инспекция труда в Челябинской обл.

 *Статья: Дополнительные выплаты по оплате труда, не входящие в минимальную величину заработной платы (Беляев А.Н.) ("Бухгалтерский учет и налоги в государственных и муниципальных учреждениях: автономных, бюджетных, казенных", 2019, N 3) {КонсультантПлюс}*

В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работающим лицам должна выплачиваться на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

В частности, как отмечено в ст. 133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот (имеется в виду соответствующий календарный месяц) период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда…

В силу требований Конституционного Суда Российской Федерации общий заработок работника должен быть не ниже федерального МРОТ, увеличенного на значения районного коэффициента и надбавки за стаж работы в данном регионе, или же регионального МРОТ, превышающего данное значение.

**Пример 1.** Предположим, что организация расположена в местности, в которой к заработной плате сотрудников установлены выплата районного коэффициента в размере 1,25 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и некоторых других районах страны, максимальный размер которой составляет 30%.

Заработная плата работника складывается из должностного оклада в размере 8 200 руб., а также ежемесячных стимулирующих доплат за стаж работы (выслугу лет) в организации в размере 10% и ежемесячных премий.

Всего **месячная заработная плата работника за текущий месяц составила** 20 181 руб., **в том числе:**

- из расчета должностного оклада - 8 200 руб.;

**- из расчета надбавки за выслугу лет** - 820 руб. (8 200 руб. x 10%);

- из расчета ежемесячной премии - 4 000 руб.;

- из расчета районного коэффициента - 3 255 руб. ((8 200 руб. + 820 руб. + 4 000 руб.) x 25%);

- из расчета надбавки за стаж работы в регионе - 3 906 руб. ((8 200 руб. + 820 руб. + 4 000 руб.) x 30%).

Допустим, что в данной местности не установлена величина регионального минимального размера оплаты труда. В связи с этим заработная плата работника должна быть не ниже федерального МРОТ, составляющего с 1 января 2019 г. 11 280 руб. С учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в данном регионе величина МРОТ должна быть не менее чем 17 484 руб. (11 280 руб. x 1,55).

**Пример 2.** Воспользуемся условиями [примера 1](#P2).

Соблюдение установленного значения МРОТ можно проверить по-другому.

С учетом того факта, что в местности, где расположена организация, не предусмотрено региональное значение МРОТ, подлежит применению федеральное значение в 11 280 руб.

Начисленная за месяц сумма заработной платы без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в регионе должна составить не менее чем 11 280 руб.

Всего месячная заработная плата работника за месяц без учета указанных коэффициента и надбавки составит 13 020 руб. (что больше, чем 11 280 руб.), в том числе:

- из расчета должностного оклада - 8 200 руб.;

**- из расчета надбавки за выслугу лет** - 820 руб. (8 200 руб. x 10%);

- из расчета ежемесячной премии - 4 000 руб.

Зарплату на уровне не ниже минимального размера оплаты труда работодатель обязан гарантировать при условии, что работник отработал установленную для него норму рабочего времени и (или) он выполнил все нормы труда (трудовые обязанности).

В части нормы рабочего времени это обеспечивается начислением (выплатой) заработной платы пропорционально отработанному времени. Если сотрудник не отработал установленную месячную норму рабочего времени, его заработок рассчитывается пропорционально, что позволяет соблюсти нормы действующего законодательства.

**Пример 3.** Воспользуемся условиями [примера 1](#P2) и предположим, что при норме рабочего времени за месяц при 40-часовой рабочей неделе в 168 ч сотрудник фактически отработал 152 ч.

Заработная плата работника за месяц из расчета постоянных выплат составит 18 849 руб. 49 коп.:

- из расчета должностного оклада - 7 419 руб. 05 коп. (8 200 руб. / 168 ч x 152 ч);

**- из расчета надбавки за выслугу лет** - 741 руб. 91 коп. (7 419 руб. 05 коп. x 10%);

- из расчета ежемесячной премии - 4 000 руб.;

- из расчета районного коэффициента - 3 040 руб. 24 коп. ((7 419 руб. 05 коп. + 741 руб. 91 коп. + 4 000 руб.) x 25%);

- из расчета надбавки за стаж работы в регионе - 3 648 руб. 29 коп. ((7 419 руб. 05 коп. + 741 руб. 91 коп. + 4 000 руб.) x 30%).

Из расчета федерального МРОТ и установленных значений районного коэффициента и надбавки за стаж работы в регионе величина заработной платы за фактически отработанное время составит не менее чем 15 818 руб. 86 коп. (11 280 руб. / 168 ч x 152 ч) x 1,55)).

Корректировать в вышерассмотренном порядке величину минимального размера оплаты труда необходимо также в отношении сотрудников, которым установлена бестарифная оплата труда, заработок которых складывается из комиссионного вознаграждения и (или) в ином подобном порядке. В связи с этим в любом случае необходимо вести учет фактически отработанного ими рабочего времени (если только, конечно, заработок изначально существенно не превышает какие-либо значения минимального размера оплаты труда).

К нормам труда в соответствии со ст. 160 ТК РФ относятся нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы. Нормы выработки в основном используются в рамках сдельной оплаты труда сотрудников, когда их заработная плата зависит от количества изготовленной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и сдельной расценки на указанные продукцию (работы, услуги). Непосредственно сами нормы выработки уже должны учитывать не только достигнутый уровень техники, технологии, организации производства и труда, но и принятую величину МРОТ. Однако в любом случае заработок работника, оплата труда которого осуществляется на сдельных условиях, не может быть ниже МРОТ при условии, что им были выполнены установленные нормы труда.

Что касается увязки МРОТ с выполнением должностных обязанностей, то данная норма трудового законодательства требует как минимум отдельной оценки. В сложившихся условиях у работодателя нет возможности установить уровень оплаты труда своих сотрудников ниже МРОТ исходя из качества и (или) полноты выполнения всех обязанностей, предусмотренных заключенных с работником трудовым договором, его должностной инструкцией, определенными соответствующими нормативными правовыми актами тарифно-квалификационными характеристиками и (или) иными условиями.

Даже если у администрации организации имеются претензии относительно полноты выполнения конкретным работником возложенных на него обязанностей, но норма рабочего времени им отработана полностью, заработная плата сотруднику должна быть выплачена не ниже минимального размера оплаты труда.

…