Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:[**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

|  |
| --- |
| Актуально на 09.02.2022 г. |

**По вопросу:**

Добрый день. Подскажите пож-та в 2022 году в ХМАО МРОТ составляет федеральный МРОТ + районный коэффициент и северная надбавка или можно применять только федеральный МРОТ?

**Сообщаем:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на финансируемые из федерального бюджета организации, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.При отсутствии действующего регионального соглашения необходимо руководствоваться минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срок, с которого установлен размер минимальной заработной платы | Размер минимальной заработной платы (руб., в месяц) | Нормативный акт, установивший размер минимальной заработной платы |
| с 1 января 2020 г. | В размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, **с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях** | Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом "Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" на 2020 - 2022 годы |

 |

**Источник:**  *{Справочная информация: "Размер минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра)" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) {КонсультантПлюс}}*

|  |
| --- |
| Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ.МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ (ч. 5 ст. 75 Конституции РФ, ч. 1 ст. 133 ТК РФ).**С 1 января 2022 г. МРОТ равен 13 890 руб. в месяц (****ст. 1** **Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).**…….**Включается ли в МРОТ или в размер минимальной заработной платы, установленный в субъекте РФ, районный коэффициент, процентная надбавка?****Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в состав МРОТ не включаются.****Такую позицию высказал Конституционный Суд РФ в** **Постановлении** **от 07.12.2017 N 38-П, пояснив следующее. МРОТ - общая гарантия, предоставляемая работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность (****ч. 3 ст. 37** **Конституции РФ). Согласно** **ч. 1 ст. 133** **ТК РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны. Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ. Аналогичное мнение Верховного Суда РФ по вопросу начисления районного коэффициента отражено в** **п. 1** **Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018).**Это правило действует и в отношении минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в субъекте РФ. Как указал Конституционный Суд РФ в приведенном Постановлении, ст. 133.1 ТК РФ не предусматривает полномочий социальных партнеров, заключающих такое соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов и процентных надбавок.После провозглашения названного Постановления Конституционный Суд РФ высказался по вопросу разрешения судами дел по требованиям об исчислении заработной платы в размере МРОТ без учета районного коэффициента и процентных надбавок (Определение от 27.02.2018 N 252-О-Р (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за первый квартал 2018 года, Обзоре практики Конституционного Суда РФ за 2018 год)).В Определении, в частности, указано: если по состоянию на 7 декабря 2017 г. по таким делам, находящимся в производстве судов общей юрисдикции, решения судов первой инстанции не были вынесены или не вступили в силу, отказ судов первой или апелляционной инстанции в удовлетворении этих требований недопустим, поскольку следует руководствоваться правовыми позициями, изложенными в Постановлении Конституционного Суда РФ от 08.11.2012 N 25-П.Если при рассмотрении дела апелляционной или кассационной инстанцией либо в порядке надзора будет установлено, что суд нижестоящей инстанции при вынесении судебного акта применил положения, которые Конституционный Суд РФ впоследствии признал не соответствующими Конституции РФ, или применил их в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным Конституционным Судом РФ, то такие судебные акты подлежат пересмотру (изменению, отмене), если для этого нет иных препятствий. Пересмотр судебного акта возможен только в тех случаях, когда он не вступил в законную силу, либо вступил в законную силу, но не исполнен или исполнен частично (Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 252-О-Р (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за первый квартал 2018 года), Обзоре практики Конституционного Суда РФ за 2018 год, Постановление Конституционного Суда РФ от 08.11.2012 N 25-П). |

**Источник:**  *Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы {КонсультантПлюс}*

**Дополнительно приводим Вам информацию с официального сайта Департамента труда и занятости ХМАО-Югры (*****<http://www.deptrud.admhmao.ru/minimalnaya-zarabotnaya-plata-v-yugre/354448/razmer-minimalnoy-zarabotnoy-platy-v-yugre>* ):**

|  |
| --- |
| **Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) с 1 января 2022 года установлен в размере 13 890 рублей в месяц.**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 (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.Постановлениями Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П и от 11.04.2019 года № 17-П определено, что в МРОТ не включается оплата труда, выплачиваемая в соответствии со статьями 146 - 154 ТК РФ.Также, согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П определено, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**В этой связи, а также в соответствии со статьёй 315 ТК РФ с 1 января 2022 года в Югре месячная заработная плата работника, при условии, что он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) составляет не менее величины:****от 20835,0 рублей до 30558,0 рублей (кроме Белоярского и Берёзовского районов) в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0% до 50%);**от 20835,0 рублей до 34725,0 рублей в Белоярском и Берёзовском районах в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (от 0% до 80%);от 18057,0 рублей до 25002,0 рублей в отдельных организациях Кондинского и Нефтеюганского районов (в районах южнее 60 градусов северной широты) при установленном в организации размере районного коэффициента к заработной плате 1,3 и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0 до 50%) |

**Источник:** <https://deptrud.admhmao.ru/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-v-yugre/354448/razmer-minimalnoy-zarabotnoy-platy-v-yugre/>

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

 **«МРОТ МКС»**

**«МРОТ РКС»**

**Поиск информации осуществлялся при помощи «i» к** **ч. 1 ст. 133** **ТК РФ с последующим уточнением.**



**Полезные документы:**

 *{Справочная информация: "Размер минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра)" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) {КонсультантПлюс}}*

**РАЗМЕР МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ - ЮГРЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | О величине прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре см. в Справочной информации. |  |

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на финансируемые из федерального бюджета организации, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

При отсутствии действующего регионального соглашения необходимо руководствоваться минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срок, с которого установлен размер минимальной заработной платы | Размер минимальной заработной платы (руб., в месяц) | Нормативный акт, установивший размер минимальной заработной платы |
| с 1 января 2020 г. | В размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом "Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" на 2020 - 2022 годы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| с 1 января 2019 г. | См. Справочную информацию: "Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации" | Региональное соглашение о размере минимальной заработной платы отсутствует |

……

 *Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы {КонсультантПлюс}*

**4. Минимальный размер оплаты труда в РФ, минимальная заработная плата в субъекте РФ**

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ.

МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ (ч. 5 ст. 75 Конституции РФ, ч. 1 ст. 133 ТК РФ).

С 1 января 2022 г. МРОТ равен 13 890 руб. в месяц (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).

|  |
| --- |
| **Как определяется МРОТ**МРОТ на очередной год устанавливается в текущем году. Он не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на очередной год, а также МРОТ, действующего в текущем году.МРОТ исчисляется исходя из величины медианной заработной платы за предыдущий год, которую рассчитывает Росстат.С 2021 г. соотношение МРОТ и медианной заработной платы устанавливается в 42%. Это соотношение пересматривается минимум раз в пять лет (исходя из условий социально-экономического развития РФ) (ст. 1 Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ). |

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ, если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение). При этом допустимо, чтобы составные части зарплаты, в том числе оклад (тарифная ставка), были меньше МРОТ, если общая сумма зарплаты не меньше МРОТ. Данные выводы следуют из анализа ст. 129, ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ, а также Писем Минздравсоцразвития России от 09.07.2010 N 22-1-2194 и Минтруда России от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353.

В составе зарплаты (части зарплаты), не превышающей МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ), не учитываются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ст. 60.2, 129, ч. 1, 3 ст. 133, ч. 1 - 4, 11 ст. 133.1, ст. ст. 149, 151 - 154 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П (приведено в Обзоре практики за четвертый квартал 2019 г. и Обзоре практики за 2019 г.), Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П (приведено в Обзоре практики за второй и третий кварталы 2019 г. и Обзоре практики за 2019 г.)).

Согласно позиции Минтруда при сопоставлении зарплаты работника с МРОТ не должна учитываться оплата работы, выполняемой работником за пределами нормальной продолжительности его рабочего времени (например, оплата сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день за пределами месячной нормы рабочего времени). Однако, если работа в выходной или нерабочий праздничный день выполняется в пределах указанной нормы, ее оплата включается в состав МРОТ.

**МРОТ при сдельной оплате труда** также должен быть обеспечен. Если заработок работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, то зарплата должна быть повышена (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

**Приказ о повышении оклада в связи с увеличением МРОТ** может быть составлен в произвольной форме. В связи с увеличением МРОТ, например, к зарплате/окладу работника может быть назначена доплата.

**Доплата до МРОТ при выплате квартальной премии.** Квартальная премия учитывается в составе заработной платы при определении ее соответствия МРОТ только за тот месяц, в котором она начислена. При сравнении с МРОТ выплат за другие месяцы квартальная премия не учитывается. Такой же позиции придерживается Минтруд России (Письмо от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085).

В соответствии с ч. 1 ст. 133.1 ТК РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться иной размер минимальной заработной платы. Он не должен быть ниже МРОТ, утвержденного федеральным законом (ч. 4 ст. 133.1 ТК РФ).

Порядок разработки проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ, заключения такого соглашения, а также присоединения к нему либо отказа присоединиться определен, в частности, в ч. 6 - 10 ст. 133.1 ТК РФ.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ может устанавливаться для работников, которые трудятся на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 133.1 ТК РФ).

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ обеспечивается (ч. 5 ст. 133.1 ТК РФ):

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями за счет собственных средств.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие нарушения при оплате труда, несут ответственность по Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам (ч. 1 ст. 142 ТК РФ). В частности, за такие нарушения предусмотрена материальная и уголовная ответственность. Также возможна административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ.

**Включается ли в МРОТ или в размер минимальной заработной платы, установленный в субъекте РФ, районный коэффициент, процентная надбавка?**

Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в состав МРОТ не включаются.

Такую позицию высказал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 07.12.2017 N 38-П, пояснив следующее. МРОТ - общая гарантия, предоставляемая работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны. Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ. Аналогичное мнение Верховного Суда РФ по вопросу начисления районного коэффициента отражено в п. 1 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018).

Это правило действует и в отношении минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в субъекте РФ. Как указал Конституционный Суд РФ в приведенном Постановлении, ст. 133.1 ТК РФ не предусматривает полномочий социальных партнеров, заключающих такое соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов и процентных надбавок.

После провозглашения названного Постановления Конституционный Суд РФ высказался по вопросу разрешения судами дел по требованиям об исчислении заработной платы в размере МРОТ без учета районного коэффициента и процентных надбавок (Определение от 27.02.2018 N 252-О-Р (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за первый квартал 2018 года, Обзоре практики Конституционного Суда РФ за 2018 год)).

В Определении, в частности, указано: если по состоянию на 7 декабря 2017 г. по таким делам, находящимся в производстве судов общей юрисдикции, решения судов первой инстанции не были вынесены или не вступили в силу, отказ судов первой или апелляционной инстанции в удовлетворении этих требований недопустим, поскольку следует руководствоваться правовыми позициями, изложенными в Постановлении Конституционного Суда РФ от 08.11.2012 N 25-П.

Если при рассмотрении дела апелляционной или кассационной инстанцией либо в порядке надзора будет установлено, что суд нижестоящей инстанции при вынесении судебного акта применил положения, которые Конституционный Суд РФ впоследствии признал не соответствующими Конституции РФ, или применил их в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным Конституционным Судом РФ, то такие судебные акты подлежат пересмотру (изменению, отмене), если для этого нет иных препятствий. Пересмотр судебного акта возможен только в тех случаях, когда он не вступил в законную силу, либо вступил в законную силу, но не исполнен или исполнен частично (Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 252-О-Р (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за первый квартал 2018 года), Обзоре практики Конституционного Суда РФ за 2018 год, Постановление Конституционного Суда РФ от 08.11.2012 N 25-П).

 См. дополнительно:

- как менялся МРОТ.

…….

<https://deptrud.admhmao.ru/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-v-yugre/354448/razmer-minimalnoy-zarabotnoy-platy-v-yugre/>

**Минимальный размер оплаты труда**
**в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре**

Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) с 1 января 2022 года установлен в размере 13 890 рублей в месяц.

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 (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Постановлениями Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П и от 11.04.2019 года № 17-П определено, что в МРОТ не включается оплата труда, выплачиваемая в соответствии со статьями 146 - 154 ТК РФ.

Также, согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П определено, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В этой связи, а также в соответствии со статьёй 315 ТК РФ с 1 января 2022 года в Югре месячная заработная плата работника, при условии, что он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) составляет не менее величины:

     от 20835,0 рублей до 30558,0 рублей (кроме Белоярского и Берёзовского районов) в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0% до 50%);

     от 20835,0 рублей до 34725,0 рублей в Белоярском и Берёзовском районах в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (от 0% до 80%);

    от 18057,0 рублей до 25002,0 рублей в отдельных организациях Кондинского и Нефтеюганского районов (в районах южнее 60 градусов северной широты) при установленном в организации размере районного коэффициента к заработной плате 1,3 и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0 до 50%).