



АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБЕРНАТОРА  
Красноярского края

Мира пр., д. 110, г. Красноярск, 660009  
Факс: (391) 211-00-82  
Телефон: (391) 249-30-26  
public@krskstate.ru  
<http://www.krskstate.ru>

06.07.2020 № 38-07д46

На № \_\_\_\_\_

Красноярская краевая организация  
Российского профсоюза работников  
культуры

Карла Маркса ул., д. 93,  
г. Красноярск, 660049

О.А. Гаговской

О рассмотрении письма

Уважаемая Оксана Алексеевна!

Правовое управление Губернатора Красноярского края (далее – Управление), рассмотрев Ваше письмо о разъяснении вопроса осуществления расчета заработной платы преподавателя в случае, если фактическая нагрузка выше нормы часов за ставку заработной платы (выше 18 часов), сообщает следующее.

Из положений статей 22, 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) следует, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату за выполненную им работу в полном размере.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработка 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).

Соответственно, заработка плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты.

В силу статьи 135 ТК РФ заработка 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.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Законом края № 9-3864).

Согласно статье 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

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

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, 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.

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – ФЗ № 82) с 01.01.2020 МРОТ был установлен в сумме 12 130 рублей в месяц.

Согласно части 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработка работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Управление отмечает, что в Обобщении апелляционной и кассационной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за второе полугодие 2016 года, утвержденном Президиумом Красноярского краевого суда от 14.03.2017, было разъяснено, что «положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как составной части месячной заработной платы, определенный работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В силу статьи 133 ТК РФ обязательным условием при начислении ежемесячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот

период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), является установление ее размера не ниже МРОТ.

При этом 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 то же время для работников, осуществляющих трудовую деятельность в особых климатических условиях (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), гарантирована выплата не только МРОТ, но и повышенный размер оплаты труда, который обеспечивается выплатой районного коэффициента и процентной надбавки. Поэтому заработка плата работников должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в северных регионах (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-п).

В соответствии со статьей 282 ТК РФ совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы, так и у других работодателей.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 197) определено, что особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством труда и социальной защиты РФ по согласованию с Министерством здравоохранения РФ, Министерством культуры РФ, Министерством науки и высшего образования РФ и Министерством просвещения РФ и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При этом Министерству труда и социального развития РФ в установленном постановлением Правительства РФ № 197 порядке было поручено в 3-месячный срок определить особенности работы

по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

Во исполнение указанных выше нормативных правовых актов РФ Минтрудом России было принято постановление от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41), регулирующее особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

В соответствии с пунктом 2 Постановления № 41 определены виды работ педагогических работников, которые не являются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора. К их числу, в частности, относятся:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств.

Эти виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время.

Согласно статье 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Аналогичная правовая позиция выражена, в частности, в пункте 3.2 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда

работников общеобразовательных организаций, утвержденных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02.

В силу положений статьи 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (за исключением гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые предоставляются таким работникам только по основному месту работы).

При этом в соответствии со статьей 285 ТК РФ лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Таким образом, из приведенных норм ТК РФ следует, что выплата работнику заработной платы в размере не ниже МРОТ осуществляется, если работник полностью отработал норму рабочего времени в месяц, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Кроме того Управление отмечает, что Минтруд России в письме от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085 разъяснил, что при работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда, а также при режиме занятости работника на условиях внутреннего совместительства заработка плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку (полное рабочее время).

При этом обращаем Ваше внимание, что официальное толкование правовых актов осуществляется органом государственной власти, издавшим тот или иной правовой акт, в связи с чем настояще письмо не может рассматриваться в качестве официального толкования норм действующего законодательства и не может быть использовано в отношениях с третьими лицами.

Заместитель руководителя  
Администрации Губернатора  
Красноярского края –  
начальник правового управления  
Губернатора Красноярского края

Сирота Ирина Александровна  
249-32-53

О.А. Пешкова