

Председателям территориальных  
организаций Профсоюза

Руководителям  
образовательных учреждений

Разъяснение по МРОТ подготовленное председателем краевой территориальной организации Профсоюза Л.И. Цей и руководителем Государственной Инспекции труда в Краснодарском крае И.В. Романец.

### О минимальном размере оплаты труда.

Федеральным законом от 19.09.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 20.04.2007 г. № 54-ФЗ) с 1 сентября 2007 года введен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в размере 2300 рублей.

Частью 3 ст. 133 ТК РФ установлено, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

В соответствии со ст. 34 Закона Краснодарского края от 24.09.2007г. № 1319-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О краевом бюджете на 2007 год» органам местного самоуправления муниципальных образований края рекомендовано установить с 1 сентября 2007 г. заработную плату работникам муниципальных учреждений не ниже минимального размера оплаты труда.

Из определения, данного в ч. 1 ст. 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) это 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).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок) должна быть не менее 2300 рублей в месяц.

В связи с произошедшими изменениями в законодательстве возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы работникам, которые в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ наряду с основной работой выполняют и дополнительную работу по другой или такой же должности, профессии (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 данной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

В правоприменительной практике может возникнуть мнение, что доплата в порядке ст. 151 ТК РФ должна входить в гарантированный государством размер заработной платы - 2300 рублей в месяц. Однако такое мнение нельзя считать правильным.

Необходимо исходить из того, что минимальный размер оплаты труда (2300 руб.) это, прежде всего вознаграждение **за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени**. За дополнительную же работу должна осуществляться доплата сверх этого вознаграждения, иное означало бы отсутствие у работодателя возможности заинтересовать работника в выполнении дополнительной работы, которую работодатель может поручить ему в силу ст. 60.2 ТК РФ исключительно с письменного согласия работника. Кроме того, работник, отработывающий свою норму рабочего времени и при этом, выполняющий дополнительную работу (например по вакантной должности) может досрочно отказаться от выполнения такой дополнительной работы, в том числе и по причине не установления ему доплаты сверх 2300 рублей.

Руководитель  
Государственной Инспекции труда  
в Краснодарском крае

И.В. Романец \_\_\_\_\_

Председатель краевой  
территориальной  
организации Профсоюза

Л.И. Цей \_\_\_\_\_