

Разъяснения МИНТРУД относительно установления в ДНР минимального размера оплаты труда

14 февраля 2020 года Народным Советом Донецкой Народной Республики принят Закон Донецкой Народной Республики «О минимальном размере оплаты труда и о внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», которым изменены подходы к оплате труда в Республике.

До принятия Закона государственной социальной гарантией в оплате труда, обязательной на всей территории Донецкой Народной Республики для определения размера заработной платы работников предприятий всех отраслей и форм собственности и хозяйствования, а также государственной гражданской службы, в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» являлась минимальная заработная плата.

Вместе с тем, статьей 30 Конституции Донецкой Народной Республики гарантировано право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Для понимания того, какие изменения произошли в оплате труда с принятием Закона, необходимо определить, в чем разница между понятиями «минимальная заработная плата» и «минимальный размер оплаты труда».

Согласно Закону минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) является государственной гарантией, обязательной для предприятий, учреждений и организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также физических лиц, в том числе физических лиц-предпринимателей, использующих наемный труд.

МРОТ состоит из основной (должностной оклад/тарифная ставка) и дополнительной (доплаты, надбавки) заработной платы и иных поощрительных и компенсационных выплат – составляющих частей структуры заработной платы, определенной статьей 2 Закона Донецкой Народной Республики «Об оплате труда».

Согласно изменениям, внесенным Законом в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» (далее – изменения в Закон об оплате труда) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (6 065 рублей) – заработной платы работника с учетом всех предусмотренных действующим на территории Республики законодательством и коллективным договором доплат, надбавок, поощрительных и компенсационных выплат. После принятия Закона работодатель обязан обеспечить начисление заработной платы работникам в размере не ниже МРОТ.

Обращаем внимание, что в МРОТ включаются выплаты, имеющие систематический характер в пределах нормы рабочего времени (нормы труда). Например, ежемесячная премия, определенная в коллективном договоре предприятия, организации, учреждения входит в МРОТ, а разовая премия, например, к юбилейной дате, как такая, что не носит систематический характер, не будет включаться в МРОТ.

Следовательно, для начисления заработка в размере не ниже МРОТ, работник, оплата труда которого осуществляется по установленному трудовым договором должностному окладу (тарифной ставке), должен полностью отработать норму рабочего времени за месяц. Работник, оплата труда которого осуществляется по установленным сдельным расценкам – выполнить установленную для него норму труда.

Должностные оклады (тарифные ставки), как составные части заработной платы работников, могут быть меньше установленного размера МРОТ при условии, что размер заработной платы в целом, включая поощрительные и компенсационные выплаты, которые в соответствии с законодательством являются элементами заработной платы (ее составными частями), не будет ниже МРОТ.

Предприятиями, учреждениями, организациями, полностью или частично финансируемыми из бюджетов бюджетной системы Донецкой Народной Республики, МРОТ обеспечивается за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, иными работодателями – за счет собственных средств.

Согласно изменениям в Закон об оплате труда уменьшение размера заработной платы осуществляется за невыполненные работником нормы выработки, за изготовленную им продукцию, которая оказалась браком, и по другим, предусмотренным законодательством причинам, которые имели место по установленной и доказанной вине работника. В случае если работником отработан не полный месяц, ему выплачивается заработная плата за фактически отработанное время, но не ниже соответствующей доли от МРОТ (6065 руб.).

Изменениями в Закон об оплате труда определено, что минимальная заработная плата (далее – МЗП) это размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ). Отличием МРОТ от МЗП является то, что МЗП не является **государственной гарантией в оплате труда**, и не включает в себя доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

МЗП устанавливается Правительством Донецкой Народной Республики и применяется для установления размера тарифной ставки для рабочих 1 разряда.

Правительством Донецкой Народной Республики также устанавливается размер минимальной тарифной ставки для рабочих 1 разряда в соответствующей сфере (отрасли) и может пересматриваться, исходя из финансово-экономических возможностей и уровня развития отрасли.

Для отдельных отраслей бюджетной сферы тарифная ставка работника 1 разряда в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров ДНР от 18.04.2015 года №6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», с 01 января 2020 года составляет 6066 руб. – выше, чем установленный Законом МРОТ.

С принятием Закона в Республике для целей, определенных Законом, одновременно будут применяться две расчетные величины:

- МРОТ (**единственная государственная гарантия в оплате труда**), ниже которого не должен быть размер начисленной месячной заработной платы работника;
- МЗП, ниже которой не должен быть установлен размер минимальной тарифной ставки для рабочих 1 разряда.

При этом, размер МЗП может быть ниже МРОТ, так как, по сути, является составной частью месячной заработной платы.

В связи с принятием Закона работодателям необходимо привести в соответствие с новыми требованиями коллективные договоры, локальные нормативные акты, регулирующие механизм расчета и выплаты заработной платы (положения об оплате труда), штатные расписания и трудовые договоры (контракты) с работниками в части оплаты их труда.

Кроме того, в связи с установлением государственной гарантии МРОТ с 01 января 2020 года работодателям необходимо произвести перерасчет заработной платы работников, с учетом доплат, надбавок, поощрительных и компенсационных выплат за январь 2020 года, в случае, если размер начисленной заработной платы за январь 2020 года был ниже установленного размера МРОТ.