

УДК 349.22

Оплата дополнительной работы

Payment for Additional Work



**Дмитрий
Кузнецов,**

директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, проректор по научно-методической работе и инновациям ЦИНО
www.law.hse.ru,
e-mail: hsl@hse.ru

Статья посвящена особенностям оплаты дополнительной работы в соответствии с требованиями действующего законодательства. Автор детально рассматривает порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Особое внимание уделяется требованиям к оформлению соответствующих выплат.

Ключевые слова: доплата, дополнительная работа, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, соглашение об изменении условий трудового договора.

The article is devoted to the peculiarities of payment for extra work in accordance with the requirements of the current legislation. The author discusses in detail the procedure for establishing the supplements for combining professions (positions), expansion of services, increasing the amount of work, as well as his duties temporarily absent employee without exemption from work in an employment contract. Special attention is paid to the requirements of the relevant payments.

Key words: extra payment, extra work, combining professions (positions), expansion of services, increasing the amount of work, duties temporarily absent employee agreement of changes to the terms of the employment contract.

Дополнительная работа является одним из наиболее сложных правовых механизмов с точки зрения правоприменительной практики.

Пунктом 3 постановления Правительства РФ от 10.03.2009 № 216 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» признано не действующим на территории Российской Федерации постановление Совета Министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)».

После принятия данного документа при поручении дополнительной

работы работникам правоприменителю остается в своей деятельности опираться на отдельные немногочисленные положения нормативных правовых актов, в первую очередь закрепленные в ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

Отсутствие единого комплексного документа, регулирующего порядок установления и прекращения дополнительной работы, привело к возникновению множества различных правовых подходов, в том числе прямо противоположных по содержанию, а также породило весьма противоречивую практику административных проверок по вопросам, связанным

Размер соответствующей доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы и исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Наибольшее число сложностей и проблем сегодня возникает с особенностями оплаты дополнительной работы.

Дополнительная работа

и виды доплат

Так, в ст. 151 ТК РФ предусмотрено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Там же законодатель ввел правило, что размер соответствующей доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Таким образом, действующим трудовым законодательством выделяется 5 самостоятельных видов доплат за дополнительную работу:

- 1) доплата за совмещение должностей;
- 2) доплата за совмещение профессий;
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы;
- 5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Правовая природа доплат: мнения

Правовая природа соответствующей группы доплат вызывает широкие дискуссии как в научной среде, так и у правоприменителя. Большинство спе-

циалистов сегодня сходятся в том, что данные выплаты носят исключительно компенсационный характер. Этот вывод во многом обусловлен наличием определенной нормативной базы, которая формально относит данные доплаты к числу компенсационных.

В то же время отдельные авторы и сегодня придерживаются позиции, что эти выплаты с научной точки зрения могут носить стимулирующий характер. Например, ряд специалистов к числу стимулирующих выплат относят доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ [1, с. 431]. А профессор Н. М. Саликова справедливо обращает внимание на тот факт, что по своей правовой природе доплаты за дополнительную работу являются одновременно как стимулирующими, так и компенсационными [2, с. 294].

Необходимо отметить, что Минздравсоцразвития России отнес данный вид доплат исключительно к выплатам компенсационного характера. Так, в Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 17.09.2010, далее – Перечень), включены выплаты за совмещение профессий (должностей).

Отсутствие в данном перечне выплат за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, скорее носит характер технического упущения, хотя и вызывает на практике отдельные сложности у правоприменителя постольку, поскольку данный Перечень носит закрытый характер, то есть не позволяет его толковать расширительно.

При этом государственным и муниципальным учреждениям следует исходить из того, что Трудовой кодекс РФ обладает большой юридической силой

и, соответственно, предусмотренные в нем доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут устанавливаться работникам независимо от их наличия в соответствующем Перечне в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

Порядок установления и отмены доплат

Порядок установления соответствующих доплат также носит весьма противоречивый характер.

Так, в п. 7 Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, утв. приказом Минздравсоцразвития № 424н от 14.08.2008 (далее – Рекомендации по заключению трудового договора), предлагается указывать размер доплат за совмещение профессий и должностей в трудовых договорах или дополнительных соглашениях об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Прибегая в данном случае к буквальному толкованию норм действующего законодательства, а именно, прямо применяя норму ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в соответствии с которой доплаты и надбавки являются обязательными условиями трудового договора, авторы Рекомендаций игнорируют специальную правовую природу механизма дополнительной работы, прямо установленную законодателем в ст. 60.2 ТК РФ.

В том числе в соответствии с требованиями, закрепленными в ст. 60.2 ТК РФ, работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении не позднее чем за 3 рабочих дня. При этом действующему трудовому законодательству известны только два порядка изменения условия трудового договора: по соглашению

сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ) и по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Порядок, предусмотренный в ст. 74 ТК РФ, в данном случае правоприменителю абсолютно не подходит, так как трудовое законодательство не обуславливает досрочную отмену работодателем поручения о выполнении дополнительной работы необходимостью доказывания наличия изменения организационных или технологических условий труда.

Но и взаимное согласие сторон на отказ от выполнения дополнительной работы или досрочную отмену поручения по ее выполнению в ТК РФ от сторон трудового договора не требуется, при соблюдении ими условия о предупреждении об этом другой стороны в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

То есть в соответствии с требованиями трудового законодательства единственное необходимое и достаточное условие для прекращения дополнительной работы и, соответственно, выплаты доплаты – наличие данного письменного предупреждения.

При этом стоит отметить, что далеко не всегда буквальное толкование норм Трудового кодекса отражает правовой смысл закрепленных в нем норм, правил и правовых механизмов. Более того, в ряде случаев, как с дополнительной работой, прямо им противоречит.

Представим себе ситуацию, когда работодатель, в письменной форме предупредивший работника не менее чем за 3 рабочих дня о досрочной отмене поручения о выполнении дополнительной работы, предлагает через 3 рабочих дня работнику подписать соответствующее соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, а работник отказывается. Кстати, работник действительно не обязан подписывать какие-либо соглашения.

Ряд специалистов к числу стимулирующих выплат относят доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ.

В Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях включены выплаты за совмещение профессий (должностей).

Каковы дальнейшие действия работодателя? Нормы ст. 74 ТК РФ, как мы уже говорили выше, в данном случае неприменимы. Формально с точки зрения специальной нормы трудового законодательства дополнительная работа должна быть отменена на основании письменного предупреждения (ст. 60.2 ТК РФ). Но в трудовом договоре работника (соглашении об изменении условий трудового договора) продолжает оставаться норма об установлении доплаты за конкретный вид дополнительной работы.

Вполне возможно, что далее работодателю придется доказывать в государственной инспекции труда, налоговой инспекции или суде тот факт, что прекращение выплаты носит обоснованный характер, а само письменное предупреждение об отмене поручения или отказе от дополнительной работы, по сути, в одностороннем порядке, специально предусмотренном трудовым законодательством, фактически изменило (трансформировало) соответствующее условие трудового договора.

При этом отдельные инспекторы труда считают, что в случаях когда доплата за дополнительную работу является условием трудового договора, она может быть снята исключительно через соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора [3], несмотря на очевидную несогласованность подобного требования с нормами ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

Кстати, возможна и обратная ситуация, когда работник своевременно предупредит работодателя об отказе от дополнительной работы, и тот в свою очередь откажется заключать с работником соглашение об изменении условий трудового договора.

Таким образом, в ряде случаев при определении правовой позиции необходимо комплексно воспринимать нормы трудового права, анализировать их во взаимном сочетании.

Так, в теории трудового права неоднократно отмечалось, что соглашение

о выполнении дополнительной работы не должно быть составной частью трудового договора, в связи с тем, что оно носит самостоятельный характер. Кроме того, досрочное прекращение соглашения о дополнительной работе не вносит каких-либо корректив в трудовой договор работника и работодателя, то есть его содержание объективно не меняется [4, с. 17; 5, с. 102–105]. Также необходимо отметить, что и сам законодатель в ст. 151 ТК РФ, прописывая порядок установления доплаты за дополнительную работу, закрепляет правило, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но при этом ничего не говорит о том, что данная доплата является обязательным условием трудового договора.

На практике возникают вопросы и с точки зрения отнесения данной доплаты к расходам на оплату труда (п. 3 ч. 2 ст. 255 НК РФ). Налоговый кодекс РФ относит к расходам на оплату труда начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки за совмещение профессий и расширение зон обслуживания. К сожалению, в перечне надбавок не нашли свое отражение три из пяти видов дополнительной работы: совмещение должностей, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Представляется, что налоговые органы по аналогии должны относить их к расходам на оплату труда, так как по сути все пять видов представляют собой разновидность дополнительной работы. При этом доплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совершенно очевидно относятся к числу начислений компенсационного

характера, связанных с выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

Применение в ст. 255 НК РФ к выплатам за отдельные виды дополнительной работы термина «надбавка» не носит принципиального характера, так как, во-первых, в Трудовом кодексе прямо используется термин «доплата», во-вторых, в налоговом и трудовом законодательствах отсутствует легальное определение надбавок и доплат, в-третьих, наименование выплаты не меняет ее правовую природу, ее компенсационный характер.

Наименьшее число споров вызывают способы установления доплат за дополнительную работу. На практике, как правило, доплата устанавливается двумя путями:

1) в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) и (или) тарифной ставке;

2) в твердом размере.

Представляется, что легальный характер носят оба способа. В то же время бюджетникам необходимо обратить внимание на тот факт, что для них учредителями зачастую устанавливаются специальные правила.

Так, в п. 1 Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, прямо закреплено, что выплаты компенсационного характера (к которым относятся и доплаты за дополнительную работу) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ, то есть для федеральных бюджетных учреждений допустим исключительно первый способ установления размера доплаты.

Установление размера доплат

Большинство авторов солидарны в позиции, что действующее законо-

дательство не устанавливает минимального размера доплат за дополнительную работу. Единственное прямое требование законодателя – учитывать содержание или объем работы.

В этой связи сложно согласиться с позицией отдельных ученых, настаивающих на существовании в законодательстве определенных минимальных ограничителей размеров соответствующих выплат. Так, профессор А. Я. Петров считает, что «работникам должен быть гарантирован минимальный размер доплат в пределах 30–50% тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности), предусмотренный нормативными правовыми актами СССР» [6, с. 226].

Но, во-первых, после отмены постановления Совета Министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» подобных актов практически не осталось, во-вторых, даже если бы они существовали, то не должны были бы применяться в связи с тем, что в ст. 151 ТК РФ установлен индивидуально-договорный принцип определения размера данного вида доплат, в-третьих, действующее законодательство не привязывает размер доплат непосредственно к тарифной ставке или окладу, в-четвертых, в реальности объем или содержание конкретного вида выполняемой дополнительной работы может быть значительно меньше того, который позволил бы установить с учетом содержания (объема) работы доплату 30–50%.

Еще более категоричную позицию занимает профессор В. И. Миронов, который считает, что «конкретный размер доплаты должен как минимум равняться заработной плате по совмещаемой профессии (должности) или по работе временно отсутствующего лица, которую получали постоянно работающие работники за тот же объем работ» [7, с. 232–233].

Данная правовая позиция носит весьма спорный характер. Конечно,

В соответствии с требованиями, закрепленными в ст. 60.2 ТК РФ, работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении не позднее, чем за 3 рабочих дня.

Далеко не всегда буквальное толкование норм Трудового кодекса отражает правовой смысл закрепленных в нем норм, правил и правовых механизмов.

устанавливая минимальный размер доплат, работодатель всегда должен учитывать содержание или объем выполняемой работы. Но в то же время работник выполняет дополнительную работу одновременно с основной, то есть возникает определенный баланс между выполнением основной трудовой функции и порученной работнику определенной дополнительной работы. И если при совмещении профессий у рабочих при сдельной оплате труда еще представляется возможным оценить фактически выполненный объем работы, то, например, при совмещении должностей это маловероятно.

ПРИМЕР

Скажем, бухгалтер в порядке совмещения должностей выполняет дополнительную работу по должности «инспектор по кадрам». Да, действительно, определенное время в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) он будет тратить на совмещаемую им должность инспектора по кадрам, но в это самое время он не будет выполнять свои обязанности в качестве бухгалтера.

Если бухгалтеру заплатить полностью заработную плату инспектора по кадрам, то, по сути, отработав при повременной системе оплаты труда свою обычную норму времени, он получит двойную заработную плату, что будет являться очевидным нарушением принципа «оплаты по труду».

* * *

Именно поэтому законодатель нашел весьма разумное решение, делегировав возможность определения размера доплат за дополнительную работу на индивидуально-договорный уровень локального регулирования.

Одновременно хотелось бы отметить позитивный характер практики, существующей сегодня в ряде компаний, когда в коллективных договорах устанавливается минимальный размер доплат за дополнительную работу [8, с. 503]. Это в ряде случаев не только защищает интересы работников, но и предупреждает возможные злоупот-

ребления со стороны работодателя в данной области. При этом установление минимального размера не препятствует сторонам договориться о более высоком размере доплаты.

Необходимо отметить, что до принятия в организации решения об установлении минимального размера доплат за конкретные виды дополнительной работы, следует внимательно проанализировать возможный объем и содержание подобных работ, так как установление минимального ограничителя может изначально сделать невыгодным для работодателя поручение дополнительной работы с незначительным содержанием или минимальным объемом.

Действующее законодательство также не ограничивает и максимальный размер доплаты за конкретный вид дополнительной работы, указывая только на необходимость соблюдения двух обязательных условий:

- 1) наличие соглашения сторон о размере доплаты;
- 2) учет содержания и (или) объема дополнительной работы.

Таким образом, содержание и объем дополнительной работы являются критериями установления размера доплаты [8]. Так, содержание определяет характер выполняемой работы, например, перечень должностных обязанностей при совмещении должностей. Объем работы определяет ее количество, что часто необходимо при совмещении профессий.

При этом неправильно понимать конструкцию, предусмотренную в ст. 151 ТК РФ, как возможность установить любой размер доплаты по желанию сторон.

Во-первых, при установлении доплаты необходимо соблюдать принцип «оплаты по труду», предполагающий, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ч. 1 ст. 132 ТК РФ), то есть если два работника, имеющие аналогичный уровень

квалификации, будут выполнять абсолютно одинаковую по содержанию и (или) объему дополнительную работу, то доплаты за нее должны быть установлены в одинаковом размере.

Во-вторых, запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 142 ТК РФ), следовательно, единственный фактор, который должен учесть работодатель при установлении размера доплаты – содержание и (или) объем работы.

Никакие другие обстоятельства, например производственная необходимость или тем более личные пристрастия руководителя, не могут служить основанием установления более высокого размера доплаты.

В-третьих, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ), поэтому и размер доплаты не может быть выше, чем предусмотренный в системах оплаты труда организации по порученной работнику в качестве дополнительной работы должности или профессии.

То есть максимально на доплату за конкретный вид дополнительной работы можно направить все средства, заложенные в системах оплаты труда для определенной трудовой функции, например полностью размер оклада и (или) тарифной ставки, а также все стимулирующие и компенсационные доплаты (надбавок) и поощрительные выплаты (премий и др.).

При этом, если сумма доплаты превысит заработную плату, установленную системами оплаты труда для должности (профессии), по которой выполняется дополнительная работа, будет иметь место нарушение норм, закрепленных в ст. 135, 142, 151 ТК РФ.

Также в соответствии со ст. 252, 255, 265, 270 НК РФ часть доплаты, превышающая данный размер заработной платы, не сможет быть включена в расходы налогоплательщика

на оплату труда. Для государственных и муниципальных учреждений подобные переплаты могут привести к постановке вопроса о нецелевом расходовании бюджетных средств.

Как учитывать

Необходимо обратить внимание и на тот факт, что, если работодатель примет решение направить на доплату полностью все средства, предусмотренные системами оплаты труда по определенной трудовой функции, то есть в том числе средства, предусмотренные на стимулирующие и поощрительные выплаты, то в дальнейшем сама доплата за дополнительную работу не должна учитываться при расчете соответствующих стимулирующих или поощрительных выплат, иначе будет иметь место нарушение принципа «оплаты по труду».

При этом наиболее острым практическим вопросом остается вопрос: каким образом учитывать при установлении доплаты за конкретный вид дополнительной работы ее содержание и (или) объем?

Конечно, необходимость учесть содержание или объем не означает буквального требования предварительно высчитать до копейки размер соответствующей доплаты прямо пропорционально планируемому содержанию или объему работы.

Здесь необходимо обратить внимание на тот факт, что, с одной стороны, правовая конструкция «необходимо учитывать» носит императивный характер, то есть обязывает работодателя учесть содержание и (или) объем работы. Но при этом, говоря именно об учете, законодатель оставляет значительное пространство для переговорного процесса сторон, позволяющего учесть не только их мотивацию, производственные, материальные, карьерные интересы, но и специфику конкретной трудовой функции, а также содержание систем оплаты труда организации. Главное, избежать злоупотребления правом с обеих сторон.

Досрочное прекращение соглашения о дополнительной работе не вносит каких-либо корректив в трудовой договор работника и работодателя, то есть его содержание объективно не меняется.

Так, в отдельных случаях работодатель стремится возложить на работника двойную работу за формальную, явно заниженную доплату, установленную без учета содержания и (или) объема работы. При этом на практике, особенно в бюджетной сфере, нередко встречаются случаи, когда сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на стимулирующие выплаты административному персоналу.

В других ситуациях размер доплат несоразмерно завышается, например с целью поощрения руководителем наиболее близких ему сотрудников.

Оплата и нормирование труда

Действительно, вопрос соотношения содержания или объема выполняемой дополнительной работы с системами нормирования труда, принятыми в организации, является весьма актуальным на практике. Особенно остро проблема стоит в государственных и муниципальных учреждениях, где работодатели, ссылаясь на отсутствие ограничений максимального размера доплаты, устанавливают работникам одновременно по несколько дополнительных работ, в полном объеме направляя на доплаты заработную плату по соответствующим должностям или профессиям.

В подобных случаях проверяющие инстанции мотивировано ссылаются на институт нормирования труда, обращая внимание на тот факт, что работодатель необоснованно игнорирует прямую взаимосвязь, существующую между оплатой и нормированием труда.

Так, действующим законодательством работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ). Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы (ст. 260 ТК РФ) устанавливаются как для должностей специ-

алистов, так и для рабочих профессий. Оклад и тарифная ставка работника неразрывно связаны с установленными в организации нормами труда (ст. 129 ТК РФ):

«Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

Таким образом, когда работнику в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) поручается выполнение одной или нескольких дополнительных работ, возникает ряд естественных вопросов: «Может ли работник выполнять дополнительную работу, работая по своей основной трудовой функции в полном объеме? Позволяют ли ему это установленные в организации нормы труда? Не приведет ли дополнительная работа к фактическому сокращению содержания или объема работы по основной трудовой функции? Почему труд по основной трудовой функции отнормирован таким образом, что позволяет параллельно выполнять другой значительный объем (содержание) работы в то же самое время?»

При этом конструкция ст. 60.2 ТК РФ изначально не предполагает возможности уменьшения содержания или объема по основной работе в связи с выполнением дополнительной работы. Именно поэтому законодатель и закрепил в ст. 151 ТК РФ обязанность работодателя устанавливать именно доплату с учетом содержания или объема работы. При этом, решая вопрос о возможности устанавления работнику конкретного вида дополнительной

Если сумма доплаты превысит заработную плату, установленную системами оплаты труда для должности (профессии), по которой выполняется дополнительная работа, то будет иметь место нарушение норм, закрепленных в ст. 135, 142, 151 ТК РФ.

работы определенного содержания или объема, работодатель должен обосновать возможность ее выполнения с точки зрения нормирования труда одновременно с основной трудовой функцией, а также оценить ее содержание или объем с точки зрения нормирования труда.

Данная позиция поддержана и в п. 7 Рекомендаций по заключению трудового договора, где отмечается, что конкретный размер доплат за совмещение профессий или должностей определяется исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

Подобный подход разделяется и рядом ведущих экспертов. Так, профессор А. Я. Петров отмечает, что при установлении размера доплаты необходимо учитывать степень занятости работника по его основной работе [9].

Разумеется, при установлении размера доплаты за конкретный вид дополнительной работы работодатель не обязан исходить исключительно из размера оклада или тарифной ставки, так как оплата труда по должности или профессии включает в себя предусмотренные системами оплаты труда организации компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты соответственно, и эти средства могут быть направлены на установление доплаты. Особенно, учитывая тот факт, что на практике доплаты за дополнительную работу, чаще всего являясь самостоятельным видом компенсационных выплат, которые, как правило, не учитываются при расчете различных видов премирования.

Также работодателю следует научиться учитывать содержание или объем выполняемой дополнительной работы при переговорах с работником о размере доплаты, в том числе обращая внимание на пропорциональность распределения времени, обязанностей, норм выработки между основной и дополнительной работой, что особенно важно при определении

самой возможности работника в рамках установленных норм труда по основной должности или профессии выполнять качественно дополнительную работу определенного объема или содержания. Только в этом случае размер доплаты будет установлен не просто с учетом требований законодательства, но и будет носить действительно компенсационный характер, соответствуя в полной мере принципам разумности, справедливости, соразмерности оплаты труда.

Следует обратить внимание и на тот факт, что последнее время многие работодатели предпринимают попытки ограничить на локальном уровне максимальный размер доплат за дополнительную работу, в том числе используя для этих целей содержание заключенных коллективных договоров.

Здесь необходимо особо отметить, что подобные действия работодателя могут быть расценены как административные правонарушения (ст. 5.27 КоАП РФ), и нормы коллективного договора и (или) локального акта не будут подлежать применению как прямо противоречащие трудовому законодательству и ухудшающие положение работника.

Работодатель не может на локальном уровне ограничить право сторон трудового договора договориться о размере доплаты, что прямо вытекает из содержания ст. 151 ТК РФ, определившей для данного правового механизма индивидуально-договорный способ правового регулирования.

Учет доплат при расчете зарплаты

Самостоятельным вопросом, требующим отдельного рассмотрения законодателем, является проблема учета доплат за дополнительную работу при расчете месячной заработной платы работника с целью ее установления не ниже минимального размера оплаты труда.

Действительно, если формально подойти к содержанию ч. 3 ст. 133 ТК РФ,

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы (ст. 260 ТК РФ) устанавливаются как для должностей специалистов, так и для рабочих профессий.

в которой прямо закрепляется, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, то можно сделать вывод, что доплата за дополнительную работу в качестве выплаты компенсационного характера включается в состав заработной платы в полном объеме.

В то же время дополнительная работа выполняется сверх обязанностей по основной трудовой функции, следовательно, более правильно было бы говорить о том, что доплаты за дополнительную работу не должны учитываться при расчете месячной заработной платы с целью соблюдения требований о минимальном размере оплаты труда.

В данной ситуации наиболее предпочтительным является вариант, закрепленный в Соглашении от 30.11.2011 «О минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей».

Так, в п. 2 настоящего Соглашения внесено положение, в соответствии с которым размер минимальной заработной платы в Москве включает минимальную сумму выплат работнику, за исключением выплат, пред-

усмотренных ст. 147, 151, 152, 153 ТК РФ, то есть в том числе и выплат за дополнительную работу (ст. 151 ТК РФ).

Библиографический список

1. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. Ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт; ИД Юрайт, 2012.
2. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики). Дисс. д-ра юрид. – Екатеринбург, 2003.
3. Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. – 2012. – № 3. – С. 79.
4. Орловский Ю. П. Трудовое законодательство: некоторые вопросы применения // Хозяйство и право. – 2010. – № 1. – С. 17.
5. Орловский Ю. П., Кузнецов Д. Л., Белицкая И. Я., Корякина Ю. С. Кадровое делопроизводство (правовые основы). Практическое пособие / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2009.
6. Петров А. Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. – М.: «ЭкОонис», 2011.
7. Миронов В. И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: ЗАО «Бизнес-школа „Интел-Синтез“», 2002.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 5-изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «Контракт»; «ИНФРА-М», 2009.
9. Петров А. Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. – М.: «ЭкОонис», 2011.



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

**ВЫСШАЯ
ШКОЛА
ЮРИСПРУДЕНЦИИ**

[HTTP://LAW.HSE.RU](http://LAW.HSE.RU)

**СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ
«МЕНЕДЖМЕНТ» И «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»**

**Executive MBA «ДИРЕКТОР СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА»
Executive MBA «ДИРЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ»**

СЕМИНАРЫ, ТРЕНИНГИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Научный руководитель школы
ОРЛОВСКИЙ Юрий Петрович – д.ю.н., профессор

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Адрес: г. Москва, ул. Малая Ордынка, 17 (м. Третьяковская, Новокузнецкая)
Телефоны: (495) 951-06-62, (499) 238-32-84, моб.: +7-916-028-11-33
E-mail: evalekseeva@hse.ru; mmoiseeva@hse.ru

Реклама