**Разъяснения**

**по вопросам применения норм** Трудового **кодекса Российской Федерации по оплате труда**

Как определено статьей 129 ТК РФ заработная плата - 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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Федеральным законодательством установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах.

Для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями повышенная оплата труда обеспечивается установлением соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок).

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П установлено, что минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с частью первой статьи 133 ТК РФ величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, 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, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не могут включаться в состав МРОТ.

ТК РФ в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным МРОТ (часть третья статьи 133); величина МРОТ является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ).

Из этого следует, что основным назначением МРОТ в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

Таким образом, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. А в местностях с особыми климатическими условиями - МРОТ, увеличенного на размер районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки.

Учитывая, что в соответствия со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда Российской Федерации обязательны на всей территории Российской Федерации, постановление Конституционного Суда РФ № 38-П подлежит применению при определении оплаты труда всеми представительными, исполнительными и судебными органами государственной власти, органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями, организациями, должностными лицами, гражданами и их объединениями, независимо от формы собственности.