

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

 **ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 1 (январь 2021 г.)**

**«*Повышенная оплата труда при совмещении профессий (должностей)»***

|  |  |
| --- | --- |
|   С 1 января 2020 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) равен 12 130 руб. в месяц. С 1 января 2021 года МРОТ равен 12792 руб..Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе **при совмещении профессий (должностей).**Конституционный Суд РФ (**Постановление от 16 декабря 2019 года №40-П**) признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека (**статья 23**), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (**статья 7**), а также Европейской социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года (**статья 4** части II).В силу приведенных положений **Конституции** Российской Федерации и международно-правовых актов правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда  | при отклонении условий работы от нормальных (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года **N 38-П**, от 28 июня 2018 года **N 26-П** и от 11 апреля 2019 года **N 17-П**). Когда трудовая деятельность осуществляется в ***условиях, отклоняющихся от нормальных*** (при выполнении работ различной квалификации, ***совмещении профессий (должностей****)*, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (**статья 149** Трудового кодекса Российской Федерации).Соответственно, оплата труда работника может состоять из заработной платы, установленной для него с учетом условий труда и особенностей трудовой деятельности, и выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). Согласно положениям **частей первой** и **второй статьи 60.2** Трудового кодекса Российской Федерации с ***письменного согласия работника*** ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, ***дополнительной работы*** по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату; поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем **совмещения профессий (должностей).**В соответствии с **частями третьей** и **четвертой** этой статьи срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем ***с письменного согласия работника***; работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за ***три рабочих дня***.***Продолжение следует ….*** |