

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

**Вопрос:** Об оплате работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочной работы в ночное время, и об учете оплаты такой работы при сравнении зарплаты с МРОТ.

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО  
от 4 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7353**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда Российской Федерации рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Министерства <...>, и по компетенции сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно [статье 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при выполнении работ 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. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно [части 1 статьи 153](#) ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конституционный Суд Российской Федерации в [Постановлении](#) от 28 июня 2018 г. N 26-П (далее - Постановление N 26-П) постановил признать [часть первую статьи 153](#) ТК РФ не противоречащей [Конституции](#) Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-

правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - она предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлеченных к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Выявленный в [Постановлении](#) N 26-П конституционно-правовой смысл [части первой статьи 153](#) ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

Таким образом, [статьей 153](#) ТК РФ предусмотрен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([часть 2 статьи 153](#) ТК РФ).

Согласно [части 1 статьи 99](#) ТК РФ под сверхурочной работой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду [часть 6 статьи 99](#) ТК РФ, а не [часть 4](#).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год ([часть 4 статьи 99](#) ТК РФ).

Согласно [статье 152](#) ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При этом в соответствии со [статьей 132](#) ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Если работник за календарный месяц отработал меньше месячной нормы рабочего времени, установленной ему трудовым договором, то выплаты уменьшаются пропорционально. В то же время если в течение месяца работник отработал больше нормы рабочего времени, то выплаты должны быть увеличены.

Согласно [части 1 статьи 96](#) ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов.

Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки ([часть 2 статьи 96](#) ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников,

которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором ([часть 3 статьи 96 ТК РФ](#)).

Согласно [статье 154 ТК РФ](#) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В порядке реализации указанной [нормы](#) принято [постановление](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Таким образом, когда условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

По вопросу минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) сообщаем.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ ([часть 3 статьи 133 ТК РФ](#)).

При этом согласно [статье 129 ТК РФ](#) заработная плата (оплата труда работника) - 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, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые по смыслу [статьи 129 ТК РФ](#) являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Федеральным [законом](#) от 7 марта 2018 г. N 41-ФЗ минимальный размер оплаты труда установлен с 1 мая 2018 г. в сумме 11 163 рубля в месяц.

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ.

Учитывая, что сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ее оплата также не включается в МРОТ. Аналогичного подхода, по нашему мнению, следует придерживаться при учете иных выплат компенсационного характера. Так, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время

осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
Минтруда России  
С.Ю.ГОРБАРЕЦ

04.09.2018

---