

Вопрос: Почему за выполнение дополнительных обязанностей обслуживающему персоналу не увеличивается заработная плата?

Ответ:

Для более точного ответа необходимо наличие подробных обстоятельств данного вопроса. Исходя из поставленного вопроса разъясню следующее:

Заработная плата складывается из трех частей (ч. 1 ст. 129 ТК РФ):

- из фиксированного размера оплаты труда. Это может быть оклад, тарифная ставка;

- компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К ним относится, например, **доплата за совмещение**;

- стимулирующих выплат (например, премии).

Согласно приказа начальника РУО от 09.01.2019г. № 1л-с «О доплате к заработной плате работников до установленного минимального размера оплаты труда» обслуживающему персоналу и работникам отработавшим месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) заработная плата которых ниже установленного Федеральным законом от 25 декабря 2018 г. N 481-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимального размера оплаты труда с 01.01.2019 года производится доплата к заработной плате, путем установления повышающей надбавки. Размер МРОТ с 01.01.2019г. года установлен в размере – 11280 руб. + районный коэффициент 15%, итого з/п работника не должна быть меньше 12972 руб.

Совмещение и совместительство - это разные виды оформления дополнительной работы.

Совместительство подразумевает под собой наличие вакантной штатной единицы. При случаях отсутствия вакантной штатной единицы, за выполнение дополнительной работы не входящей в круг основных обязанностей работодатель обязан установить доплату, такая работа является **совмещением**. **Совмещение** - дополнительная оплачиваемая работа по другой должности (профессии). Сотрудник выполняет ее в течение своего рабочего дня (смены) наряду с основной работой (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ). Если сотрудник совмещает две одинаковые должности (профессии), это считается увеличением объема работ. **Для совмещения не нужен отдельный трудовой договор**. Если сотрудник согласен на совмещение, оформляется дополнительное соглашение к основному трудовому договору (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ).

В дополнительном соглашении к трудовому договору, в частности, указывается размер доплаты за совмещение (ч. 3 ст. 60.2 и ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Размер может быть указан:

- в процентах от оклада по совмещаемой профессии (должности);

- процентах к окладу по основной должности работника;

- виде фиксированной величины;

- другом виде по договоренности сторон.

Работодатель не ведет учет рабочего времени работы на условиях совмещения, не отражает его в таблице учета рабочего времени.

Доплата за совмещение - часть зарплаты по основному трудовому договору.

Доплата за совмещение - это **компенсационная выплата** за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ). Она включается в состав заработной платы по основной должности (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

При совмещении выплачивают не две зарплаты, а только одну, именно ее (с учетом доплаты за совмещение) и доводят до МРОТ, путем установления повышающего коэффициента.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной работы в свободное от основной работы время. С совместителями обязательно заключают отдельный трудовой договор (ч. 1 ст. 282 ТК РФ)

Внутренние совместители выполняют дополнительную работу в своей организации, а внешние – в другой.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени совместителя. Рабочее время внутреннего совместителя в таблице учета рабочего времени будет отражено двумя строчками (для этого присваивается внутреннему совместителю два табельных номера - один по основной должности, один по совместительству). Дневная продолжительность работы совместителя не может превышать четырех часов в день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

У совместителя две отдельные зарплаты. Заработная плата выплачивается работнику на основании заключенного с ним трудового договора (ч. 1 ст. 56 ТК РФ). У совместителя как минимум два трудовых договора (ч. 1 ст. 282 ТК РФ), а значит, две зарплаты. По каждому трудовому договору полагается отдельная зарплата. Труд совместителя оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ч. 1 ст. 285 ТК РФ). Размер оплаты работы по совместительству никак не привязан к размеру оплаты по основной работе. Доведение до МРОТ производят дважды. Отдельно сравнивают начисления по основной работе, отдельно по совместительству. При работе по совместительству (на основании отдельного трудового договора) производится доплата до МРОТ, рассчитанная пропорционально фактически отработанному времени.

Резюмирую вышеизложенное, выбранный работодателем способ установления обслуживающему персоналу дополнительной работы существенно влияет на размер заработной платы. Учитывая отсутствие вакантных должностей, работодатели вынуждены поручать выполнение дополнительной работы путем совмещения.