

**Разъяснения**  
**Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики**  
**к Региональному соглашению**  
**о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике**

Сторонами социального партнерства Удмуртской Республики подписано Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике (далее – Региональное соглашение), устанавливающее с 1 января 2026 года минимальную месячную заработную плату работника, работающего на территории Удмуртской Республики и состоящего в трудовых отношениях с работодателем в размере 27 093 рубля, с учетом районного коэффициента 31 156 рублей 95 копеек при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если уровень месячной заработной платы работников при условии полной отработки ими месячной нормы рабочего времени не будет достигать установленного размера минимальной месячной заработной платы, то работодателям следует обеспечить доведение ее до указанной величины.

Работодатели, допустившие нарушения трудового законодательства в части обеспечения установленной государственной гарантии по выплате минимального размера оплаты труда, привлекаются к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

При этом, в минимальную месячную заработную плату работника согласно Региональному соглашению при оценке обеспечения минимального размера оплаты труда не включаются:

- 1) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 4) дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы;

5) ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы, производимая младшим воспитателям и помощникам воспитателей при реализации образовательных программ дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных организациях.

Обращаем внимание, поскольку единовременные выплаты (премии к праздникам и юбилейным датам, материальная помощь и другие выплаты социального характера), не обусловленные квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы, не являются оплатой за труд, они также не учитываются в составе минимальной месячной заработной платы работника, а начисляются после ее обеспечения.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже минимального размера оплаты труда в пересчете на полную месячную ставку.

При расчете заработной платы работникам, работающим на условиях совместительства, в том числе внутреннего, следует учитывать, что трудовые договоры по основному месту работы и при работе на условиях совместительства, заключаются отдельно. Соответственно, обеспечение минимального размера оплаты труда также должно осуществляться отдельно по каждому заключенному трудовому договору пропорционально отработанному времени.

Работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей имеет право в части, не противоречащей трудовому законодательству и не ухудшающей положения работников, определить порядок, виды и размеры выплат, начисляемых работникам сверх минимального размера оплаты труда. Данный порядок должен быть закреплён в коллективном договоре, локальном акте организации, принятом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Таким образом, размер минимальной месячной заработной платы, установленный Региональным соглашением, не является ограничением для установления более высоких минимальных гарантий по оплате труда.

Заместитель Председателя Правительства  
Удмуртской Республики-министр  
социальной политики и труда  
Удмуртской Республики

О.В. Лубнина