

Сохраняется ли северная надбавка при разъездном характере работы?

Вопрос

Работник работает в районах Крайнего Севера, в трудовом договоре предусмотрен разъездной характер работы. Сохраняются ли северный коэффициент и надбавки, а также стаж в РКС при направлении в длительную (2 месяца и более) служебную поездку в г. Санкт-Петербург?

Ответ

Трудовым законодательством данный вопрос однозначно не урегулирован. Разъяснения официальных органов по данной ситуации отсутствуют. По нашему мнению, безопаснее для работодателя (при установленном в трудовом договоре работника места работы ~ ~ РКС, а также разъездном характере работы с указанием территории разъезда ~ ~ районы Крайнего Севера и г. Санкт-Петербург) начислять районный коэффициент, процентную надбавку, а также включать данный период в «северный» стаж.

Обоснование

Согласно [ст. 148 ТК РФ](#), оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда в районах Крайнего Севера осуществляется с применением [районных коэффициентов и процентных надбавок](#) к заработной плате ([ст. 315 ТК РФ](#)).

На основании [ст. 316 ТК РФ](#) и [ст. 10, Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 \(ред. от 07.03.2018\) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"](#), размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Согласно [ст. 317 ТК РФ](#) и [ст. 11](#) Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом [ст. 316 ТК РФ](#) для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Коммерческие и другие организации, финансируемые из средств учредителей, могут устанавливать размеры районных коэффициентов самостоятельно, закрепляя их в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организации или непосредственно в трудовых договорах. Такой вывод можно сделать из анализа [ч.1 ст. 129](#), [ч.1, 2 ст. 135 ТК РФ](#) и [Письма Минтруда России от 26.11.2012 N 11-4/660](#). При этом необходимо учитывать, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями должна быть не ниже установленной трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, что следует из [ст. 148 ТК РФ](#).

Районные коэффициенты учитываются при исчислении заработной платы работников по месту их фактической постоянной работы независимо от местонахождения работодателя. Данный вывод следует из пп. "б" п. 2

разъяснения Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11.11.1964 N 15/30, ["Обзора Президиума ВС РФ 26.02.2014"](#) и содержится в [Письме Роструда от 15.01.2016 N ТЗ/23333-6-1](#).

По мнению Роструда, при направлении работника **в обособленное подразделение**, расположенное не в РКС, районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются. Другими словами районный коэффициент и процентная надбавка начисляются на заработную плату работника **в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого он состоит**.

При разъездном характере работы трудовые обязанности также могут выполняться не по месту нахождения работодателя (его обособленного структурного подразделения). Если при этом работник работает, в том числе и в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, к его заработной плате, на наш взгляд, применяется районный коэффициент.

Таким образом, в отсутствии единого подхода по данному вопросу, работодателю необходимо самостоятельно принять решение, либо направить официальный запрос в соответствующие органы, уполномоченные давать разъяснения по вопросам применения трудового законодательства (Минтруд, Роструд).



На вопрос отвечала:
О.Я. Решетова,
консультант ИПЦ
"Консультант+Аскон"