# АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 02.05.2024

## 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"