

# **Установление работникам временной надбавки требует внесения изменений в трудовой договор**



К такому заключению пришли эксперты службы Правового консалтинга ГАРАНТ, отвечая на вопрос об обязательности заключения дополнительных соглашений с работниками в случае установления в организации временной надбавки к заработной плате.

Так, они отметили, что условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор. В их число входят в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса). Причем это требование дополняется нормой, согласно которой заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Таким образом, делают вывод специалисты, все составляющие оплаты труда работника должны быть перечислены в тексте трудового договора (письмо Минтруда России от 23 декабря 2015 г. № 18-4/В-849).

Между тем указывать в самом договоре конкретные размеры всех доплат и надбавок, а также условия и порядок их начисления необходимости нет. Договор может ссылаться на локальные документы, которыми установлена система оплаты труда, действующая у данного работодателя (письмо Роструда от 19 марта 2012 г. № 395-6-1). Однако, отмечают эксперты, одной ссылки на акты без перечисления в договоре конкретных выплат недостаточно.

Установленная работодателем временная доплата должна быть отражена в трудовом договоре работника, как минимум в части ее наименования. Однако конкретный размер и порядок выплаты данной доплаты могут быть отражены в ином документе, в том числе в приказе об установлении доплаты, на который следует сделать ссылку в трудовом договоре, делают вывод юристы.