

О минимальном размере оплаты труда в Российской Федерации

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Из смысла ст.ст. 133, 133.1, 135 ТК РФ следует, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно ст.ст. 146, 315 - 317 ТК РФ в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Районный коэффициент для работников организаций, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, процентная надбавка за стаж работы в указанных районах должна начисляться к совокупной заработной плате.

Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» введена выплата процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в соответствии с которым надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, по достижении 30% заработка и выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 г. № 255. Данные акты в настоящее время не отменены и не изменены, следовательно применяются при регулировании трудовых правоотношений.

Разъяснением от 11.09.1995 года № 3, утвержденным Постановлением Министра труда Российской Федерации от 11.09.1995 года № 49 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и коэффициентов» процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях), установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Федеральным законом от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 01.05.2018 минимальный размер оплаты труда увеличен до 11 163 рублей в месяц.

Следовательно, заработная плата за отработанную месячную норму рабочего времени и выполнения нормы труда должна быть начислена не менее МРОТ: 11 163 руб. (с 1 мая 2018 года) с последующим начислением на данную заработную плату районного коэффициента 30% и надбавки за стаж работы 30%, т.е. не менее 17 860,8 руб.

Данная позиция закреплена постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П.

Таким образом, Конституционный Суд Российской Федерации выступил против порядка, когда заработная плата людей, работающих в тяжелых климатических условиях, может не доходить до МРОТ и превышать его только после начисления надбавок.