



Российская Федерация
Республика Карелия

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

185610, г.Петрозаводск, пр. Ленина, д.24. Тел.: (8142) 717301. Факс: (8142) 785322. E-mail: minedu@karelia.ru
ОКПО 00078976, ОГРН 1031000010997, ИНН/КПП 1001040375/100101001

24.11.2016 № 9487 /11/01-34/МО-и

Руководителям государственных
организаций, подведомственных
Министерству образования
Республики Карелия

Информация по вопросам, связанным
с применением минимального размера
оплаты труда при начислении
заработной платы и судебной практики
по взысканию недоначисленной
заработной платы

Министерство образования Республики Карелия в связи с изменившейся судебной практикой в части рассмотрения гражданских дел по исковым требованиям о признании права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда с начислением надбавок, районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы, и обязанности произвести перерасчет заработной платы, сообщает следующее.

Действовавшее до 1 сентября 2007 года правовое регулирование трудовым законодательством заработной платы определяло минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом в величину минимального размера оплаты труда не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты (часть 2 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ). Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 4 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ).

Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и

другие законодательные акты Российской Федерации», вступившим в силу с 1 сентября 2007 года, из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации исключена часть вторая. С 1 сентября 2007 года также признана утратившей силу часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действующей в настоящее время частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федеральных законов от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ) установлено, что 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.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть 1 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается (статья 3 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как 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 и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть 1) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы (части 3, 4, 5).

Согласно названной статье Трудового кодекса Российской Федерации тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Из приведенного выше действующего правового регулирования оплаты труда работников следует, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

На основании статьи 1 Федерального закона от 1 декабря 2014 года № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2015 года установлен в сумме 5 965 руб. в месяц.

В настоящее время согласно положениям Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации с 1 июля 2016 года составляет 7500 рублей.

Положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как составной части месячной заработной платы, определенного работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В силу статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным условием при начислении ежемесячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), является установление ее размера не ниже минимального размера оплаты труда.

Так, ссылка судов различных инстанций в обоснование принятых решений (по сложившейся ранее судебной практики) об удовлетворении исковых требований на статьи 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере, а также, что 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, является несостоятельной, поскольку судами установлено, что в состав ежемесячной заработной платы включена выплата районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы. Таким образом, права работников на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями не нарушаются.

Таким образом, принимаемая в судебных решениях ранее позиция о начислении заработной платы работникам не ниже установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда и выплата районного коэффициента и процентную надбавку за непрерывный стаж работы сверх минимального размера оплаты труда, признана Верховным судом Российской Федерации незаконной (указанная позиция подтверждается определениями Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года № 72-КГ16-4, от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10).

Приложение на ____ л в 1 экз.: письмо Минтруда России от 31.10.2016 г. № 14-3/10/П-6877

Министр



А.Н. Морозов