

Может ли заработная плата быть ниже МРОТ?

В соответствии с Конституцией РФ в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст. 7 ч. 2 Конституции РФ); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37 ч. 3).

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Часть 3 статьи 133 Трудового кодекса РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ 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) и дает понятие тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

В соответствии со ст. 146 Трудового кодекса РФ труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере.

Статья 148 Трудового кодекса РФ предусматривает, 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.

При установлении системы оплаты труда, каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностям, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 Трудового кодекса РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентами и надбавкой к заработной плате.

В противном случае исчисленная с учетом районного коэффициента и процентной надбавки минимальная месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда в такой местности, оказалась бы равной минимальной заработной плате работников, не работающих в подобных условиях.

Это означало бы отказ от принципа справедливого вознаграждения за труд без учета его особых условий и противоречило закону.

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края» введена выплата процентных надбавок к заработной плате рабочих и служащих за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края, которым выплата таких надбавок в настоящее время не установлена, в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Постановлением главы администрации Иркутской области от 28 января 1993 г. № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» с 1 января 1993 года на территории юга Иркутской области к заработной плате рабочих и служащих установлен единый районный коэффициент в размере 1,3.

Исходя из изложенного, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы, установленные вышеуказанными нормативными документами, должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой, без этих коэффициентов и надбавки не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда» на всей территории Российской Федерации, составляющий в настоящее время 5965 руб. Т.е. начисление заработной платы работника на территории Тайшетского района, при условии полностью отработанной нормы времени, с учетом 1,3 районного коэффициента и 30 процентов

надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области не должно быть менее **9544** рубля.

Данная правовая позиция неоднократно высказывалась Верховным Судом РФ (к примеру, определение от 17.05.13 № 73-КГ13-1).

Для восстановления нарушенных трудовых прав работник вправе обратиться в Тайшетский городской суд с заявлением о взыскании недоначисленной ему заработной платы.

Помимо этого, разъясняю, что в соответствии со ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальной защиты, включая социальное обеспечение; обеспечения права на жилище в государственном и муниципальном жилищных фондах; охраны здоровья, включая медицинскую помощь; обеспечения права на благоприятную окружающую среду; образования.

Таким образом, в случае, если работник полагает, что его трудовые права, в том числе по начислению и выплате заработной платы, нарушены, он вправе обратиться в Тайшетскую межрайонную прокуратуру (г. Тайшет, ул. Бурлова, 8, 2-й этаж) с заявлением об оказании содействия по взысканию недоначисленной заработной платы в судебном порядке.

Старший помощник прокурора

Н.П. Струкова