



**МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(Минздравсоцразвития России)

Рахмановский пер., 3, г. Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 628-44-53, факс: 628-50-58

25.08.2010 № *22-1-2501*

На № _____ от _____

О.Х. Исянов
Председатель Федерации
профсоюзов Красноярского края

г. Красноярск, ул. Карла Маркса,
д. 93
660049

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации рассмотрело Ваше письмо от 18 июня 2010 г. № 446 по вопросу применения норм трудового законодательства в части определения понятия «минимальный размер оплаты труда», поступившее на имя Президента Российской Федерации, и сообщает следующее.

Положением о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года № 321, Министерству не предоставлено право давать разъяснения по данному вопросу.

Однако, согласно пункту 1 указанного Положения, Минздравсоцразвития России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим наряду с другими функциями функцию по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области оплаты труда.

Учитывая изложенное, Минздравсоцразвития России вправе высказывать свою позицию по вопросу применения статей Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, то есть включает 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).

Статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

Федерация профсоюзов
Красноярского края
ВХ. № *579 от 18.08.2010*

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

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» (далее Федеральный закон № 54-ФЗ) исключено определение МРОТ и признана утратившей силу часть четвертая статьи 133 ТК РФ, согласно которой размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

Таким образом, в ходе совершенствования трудового законодательства федеральный законодатель предусмотрел в качестве обязательного единственное условие: заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже МРОТ. При этом допускается установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже данного размера.

Одновременно сообщаем, что разъяснение по вопросу включения в величину минимального размера оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утвержденного постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 года, отозвано (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, утвержденный постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 16 июня 2010 года).

Заместитель директора Департамента
заработной платы, охраны труда и
социального партнерства



С.В. Курбатов