



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(Роструд)

Государственная инспекция труда
в Красноярском крае

Семафорная ул., 433/2, г. Красноярск, 660059
Тел.: 8(391) 228-87-20, 228-86-81
Факс: 8(391) 265-46-15, 245-65-18
git24@mail.ru

Председателю Федерации профсоюзов
Красноярского края

О.Х. Исянову

К.Маркса ул., 93 г.Красноярск, 660049

06.12.2016 № 6-8765-16-ПВ/84/1

На № _____ от _____

Ответ на запрос

Уважаемый Олег Халильевич!

Государственная инспекция труда в Красноярском крае на Ваш запрос о разъяснении позиции Гострудинспекции по начислению работникам, осуществляющим трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, минимального размера оплаты труда сообщает следующее.

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) - 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.

Согласно Обзору апелляционной и кассационной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за первое полугодие 2014 года (п.4 раздела «Практика рассмотрения трудовых споров»), утв. Президиумом Красноярского краевого суда 22 июля 2014 г., при исчислении заработной платы районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в данном районе или местности должны начисляться к заработной плате сверх установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. Аналогичные выводы содержатся в Обзоре кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 4 квартал 2011 года (п.3 раздела «Практика рассмотрения трудовых и социальных споров») от 27.03.2012г.; Обзоре Верховного суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г. (раздел 1 «Оплата труда»); Обзоре судебной практики Верховного суда РФ за 3 квартал 2013г., утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05 февраля 2014 г. (п.8 раздела 2 «Практика рассмотрения дел по спорам, возникающим из социальных, трудовых и пенсионных правоотношений»), других судебных актах.

Однако в Определениях судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.08.2016г. № 72-КГ16-4 и от 19.09.2016г. № 51-КГ16-10 – Верховным Судом РФ указано, что выводы нижестоящих судов о необходимости начисления районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы сверх минимального размера оплаты труда, основаны на неверном толковании и применении норм материального права.

Также из вышеприведенных Определений Верховного суда следует, что нет законодательных оснований для начисления районного коэффициента (аналогично – процентной надбавки) сверх оклада, что положениями действующего трудового законодательства не

Федерация профсоюзов
Красноярского края
ВХ. № 831 от 13.12.2016

предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как составной части месячной заработной платы, определённый работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Следовательно, размер выплачиваемой работникам ежемесячной заработной платы в сумме, превышающей МРОТ, соответствует требованиям статьи 133 ТК РФ.

В силу ч.1 статьи 381 ТК РФ, индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры являются комиссии по трудовым спорам и суд (согласно ст.382 ТК РФ).

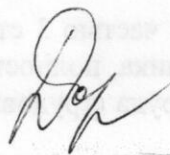
Таким образом, работники в случае несогласия с размером выплачиваемой заработной платы вправе обратиться в суд с иском к работодателю в порядке рассмотрения индивидуального трудового спора в соответствии со ст.ст.381-395 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст.395 ТК РФ - при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

В соответствии со ст.392 ч.2 ТК РФ – за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы.

Согласно ст. 393 Трудового кодекса РФ при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Врио заместителя руководителя госинспекции
труда – заместителя главного государственного
инспектора труда в Красноярском крае
(по правовым вопросам)



О.В. Дорошенко

2288686