

Разъяснения
по вопросам применения норм Трудового кодекса Российской Федерации по оплате труда с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П для органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области

Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

Федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 ТК РФ).

Законодательство Российской Федерации предусматривает применение районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом часть первая статьи 316, часть первая статьи 317 ТК РФ, часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в части, не противоречащей ТК РФ, - принятые до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными

правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П (далее – постановление Конституционного Суда РФ № 38-П) отметил, что минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав МРОТ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (статья 133 ТК РФ).

Таким образом, с учетом постановления Конституционного Суда РФ № 38-П месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, а в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – МРОТ, увеличенного на размер районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки.

Учитывая, что в соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 года № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда Российской Федерации обязательны на всей территории Российской Федерации, постановление Конституционного Суда РФ № 38-П подлежит применению при определении оплаты труда всеми представительными, исполнительными и судебными органами государственной власти, органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями, организациями, должностными лицами, гражданами и их объединениями.

Правительство Иркутской области, Союз «Иркутское областное объединение организаций профсоюзов», Иркутская региональная ассоциация работодателей «Партнерство Товаропроизводителей и Предпринимателей» в связи с выявленным конституционно-правовым смыслом по вопросам оплаты труда, выраженным в постановлении Конституционного Суда РФ № 38-П, а также в целях обеспечения соблюдения равных прав граждан на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации при дифференциации оплаты труда работников организаций в Иркутской области с учетом природно-климатических условий в Иркутской области заключили Соглашение о расторжении Регионального соглашения о минимальной

заработной плате в Иркутской области от 26 января 2017 года с 1 января 2018 года.

Таким образом, на территории Иркутской области действует федеральный МРОТ.

Статьей 133 ТК РФ установлено, что МРОТ, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями - за счет собственных средств.

Доведение заработной платы различным категориям работников, осуществляющих деятельность на территории соответствующего муниципального образования Иркутской области, необходимо обеспечивать с учетом действующих условий оплаты труда.

1. Муниципальные служащие.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда муниципальных служащих в порядке, установленном законодательством, с учетом требований бюджетного законодательства.

Оплата труда муниципального служащего осуществляется с учетом соотносительности основных условий оплаты труда муниципальных служащих и государственных гражданских служащих Иркутской области и производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также дополнительных выплат, предусмотренных законодательством.

Необходимо определить перечень должностей муниципальных служащих муниципальных образований Иркутской области, денежное содержание которых без учета районного коэффициента и процентной надбавки ниже 9489 рублей, а с 1 мая 2018 года – 11 163 рублей.

В соответствии с пунктом 9 нормативов формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, установленных постановлением Правительства Иркутской области от 27 ноября 2014 года № 599-пп (далее – Нормативы формирования расходов), должностной оклад муниципального служащего не должен превышать должностного оклада

государственного гражданского служащего Иркутской области, замещающего соответствующую должность государственной гражданской службы Иркутской области, определяемую по соотношению должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Иркутской области в соответствии с Законом Иркутской области от 15 октября 2007 года № 89-оз «О Реестре должностей муниципальной службы в Иркутской области и соотношении должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Иркутской области» (далее – Соотношение).

В связи с этим необходимо провести анализ действующих размеров должностных окладов муниципальных служащих с учетом максимально допустимых значений исходя из Соотношения.

В случае, если размеры должностных окладов муниципальных служащих, установленные муниципальным правовым актом, ниже соответствующих размеров окладов государственных гражданских служащих Иркутской области, предусмотренных Соотношением, рекомендуется пересмотреть размеры должностных окладов муниципальных служащих. При этом необходимо учитывать пункт 10 Нормативов формирования расходов.

В случае невозможности увеличения размеров должностных окладов муниципальных служащих необходимо пересмотреть размеры дополнительных выплат (ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, ежемесячного денежного поощрения) в пределах общего норматива формирования расходов на оплату труда муниципальных служащих органа местного самоуправления.

2. Работники, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (технический персонал и вспомогательный персонал) (далее – работники органов местного самоуправления).

Оплата труда работников органов местного самоуправления определяется муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления самостоятельно.

Нормативы формирования расходов в отношении работников органов местного самоуправления в соответствии с бюджетным законодательством не устанавливаются.

Доведение заработной платы работников органов местного самоуправления может быть обеспечено также за счет пересмотра размеров окладов по должностям (профессиям) работников органов местного самоуправления, по которым действующие размеры, составляющие заработную плату, не позволяют обеспечить минимально гарантированный уровень оплаты труда, а также пересмотра размеров дополнительных выплат.

3. Работники муниципальных предприятий и учреждений.

Доведение заработной платы работников муниципальных предприятий и учреждений до установленного минимума может быть обеспечено за счет увеличения гарантированной части заработной платы в виде пересмотра

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы либо дополнительных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, а также иных дополнительных стимулирующих выплат, устанавливаемых в штатном расписании (например, персональная выплата по занимаемой должности).

При пересмотре размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников необходимо предусматривать их дифференциацию в зависимости от сложности труда.

С учетом изложенного органам местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области необходимо провести анализ муниципальных актов о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, в части определения необходимости внесения изменений в условия предоставления дополнительных выплат и критериев их установления с целью обеспечения минимального уровня оплаты труда, а также приведения действующих систем оплаты труда в соответствие с конституционно-правовым смыслом отдельных норм ТК РФ, выявленным в постановлении Конституционного Суда РФ № 38-П.

При необходимости внесения изменений в действующие системы оплаты труда различных категорий работников необходимо обеспечить последовательное принятие соответствующих актов.

Во-первых, должны быть скорректированы муниципальные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда категорий работников, в отношении которых вносятся изменения.

Во-вторых, необходимо внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, а также в штатные расписания, в части изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников либо дополнительных выплат.

В-третьих, необходимо внести изменения в трудовые договоры с работниками с соблюдением установленных трудовым законодательством сроков (статьи 72, 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, рекомендуем рассмотреть возможность пересмотра норм труда в учреждениях в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» с учетом совершенствования технологических (трудовых) процессов в муниципальных учреждениях.

Пересмотр норм труда необходимо производить в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Относительно действия постановления Конституционного Суда РФ № 38-П во времени отмечается следующее.

В соответствии с пунктом 12 части первой статьи 75 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 года № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (далее – Федеральный

конституционный закон) в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации, в зависимости от характера рассматриваемого вопроса, может быть определен порядок его вступления в силу, а также порядок, сроки и особенности его исполнения. В случае, если такие специальные условия в постановлении не оговорены, действует общий порядок, предусмотренный Федеральным конституционным законом (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2004 г. № 78-О).

Согласно статье 79 Федерального конституционного закона решение Конституционного Суда Российской Федерации окончательно и не подлежит обжалованию. Решение, вынесенное по итогам рассмотрения дела, назначенного к слушанию в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, вступает в силу немедленно после его провозглашения.

В постановлении Конституционного Суда РФ № 38-П порядок, сроки и особенности его исполнения не оговорены, кроме того, что правоприменительные решения по делам граждан В.С.Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш подлежат пересмотру с учетом выявленного в постановлении Конституционного Суда РФ № 38-П конституционно-правового смысла положений статьями 129, 133, 133.1 Кодекса.

Таким образом, постановление Конституционного Суда РФ № 38-П действует с момента его провозглашения (7 декабря 2017 года) и распространяется на правоотношения, возникшие после указанной даты.

При этом следует иметь в виду, что оспариваемые нормы Трудового кодекса Российской Федерации признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации.

Таким образом, полагаем, что правомерным является взыскание, в том числе в судебном порядке, сумм заработной платы, невыплаченных (не полностью выплаченных) работнику с 7 декабря 2017 года.

Этот подход следует как из Федерального конституционного закона, так и из постановления Конституционного Суда РФ № 38-П.

Иной подход, как представляется, не соответствовал бы принципам разумности и справедливости, не учитывал финансово-экономическое положение работодателей, в том числе, в бюджетной сфере, особенности бюджетного процесса.