

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ПРЕЗИДИУМ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 июля 2018 г.

№ 13 - 03

г. Санкт-Петербург

**О реализации постановления
Конституционного Суда
Российской Федерации
от 07 декабря 2017 г. № 38-П**

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П установлено, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату.

Конституционный Суд в своем решении также указал на необходимость внесения законодательных изменений, уточняющих в целом структуру заработной платы и соотношение ее составных частей с минимальным размером оплаты.

В то же время, поскольку соответствующие законодательные изменения относительно структуры заработной платы пока не приняты, правоприменительная практика по данному вопросу продолжает оставаться различной.

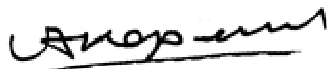
**Президиум Российского Совета профсоюза
ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию о ходе реализации постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017г. № 38-П принять к сведению.

2. При подготовке к переговорам по внесению изменений и заключению нового Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации учитывать изменения законодательства и складывающуюся практику определения минимального размера тарифной ставки (оклада).

3. При заключении коллективных договоров при наличии финансовой возможности определять минимальный размер тарифной ставки (оклада), как вида вознаграждения за труд в системах оплаты труда, не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Председатель Профсоюза



А.В. Корчагин

Приложение
к постановлению Президиума
Российского Совета профсоюза
от 26 июля 2018 г. № 13 - 03

И Н Ф О Р М А Ц И Я
о ходе реализации постановления Конституционного Суда
Российской Федерации от 07 декабря 2017г. № 38-П

Согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П (далее - *Постановление № 38-П*) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работникам независимо от того в какой местности осуществляется трудовая деятельность. **Повышенная оплата труда** в связи с работой в особых климатических условиях (*районный 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*) производится после выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда и определения размера фактической заработной платы (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования).

Иными словами, **процентная надбавка и коэффициент за работу в особых климатических условиях** не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда и начисляются на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, действующей у работодателя.

Вместе с тем у социальных партнеров возникает разное понимание другого положения - пункта 3 Постановления № 38-П, согласно которому **федеральный законодатель правомочен** при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в Постановлении № 38-П правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства **практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

Исполком ФНПР 21 февраля 2018 в своем постановлении № 1-5 по вопросу реализации Постановления № 38-П указывает, что **минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины МРОТ, установленного федеральным законом.**

Однако, по мнению Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, например, в письме от 4 июня 2018 г. № 14-1/10/В-4036, законодательством все же допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ по следующим причинам:

а) согласно статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в систему **основных государственных гарантий по оплате труда** работников включается **величина МРОТ** в Российской Федерации;

б) согласно статье 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. При этом **структура заработной платы определяется организацией самостоятельно.**

в) в соответствии с частью 1 статьи 129 ТК РФ под **заработной платой** (оплатой труда работника) понимается **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*).

Таким образом, можно предположить, что до внесения в ТК РФ соответствующих поправок, следующих из Постановления № 38-П, единая позиция социальных партнеров по данному вопросу нормативно оформлена не будет, а практика организаций (компаний) будет исходить из наличия финансовых средств, позволяющих устанавливать оклады (тарифные ставки) как составные части заработной платы работников в размере как равном МРОТ, так и в повышенном либо пониженном размере.