

Резолюция VII съезда Союза профсоюзов России О составе МРОТ

В принятом 30.12.2001 Трудовом кодексе РФ в редакции от 22.08.2004 часть 2 ст.129 устанавливала: *«Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.»*

Внесенными ФЗ от 30 июня 2006 года поправками в ТК РФ, второе предложение ч.2 ст.129 было упрощено до следующей редакции: *«В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.»*, которое, тем не менее, сохраняло принцип: *«МРОТ – это оклад без премий и компенсаций»*. Что полностью соответствовало части третьей статьи 37 Конституции Российской Федерации – *«Каждый имеет право [...] на вознаграждение за труд [...] не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда»*.

Однако, уступив настоятельным требованиям ФНПР о том, чтобы МРОТ был равен прожиточному минимуму, Государственная Дума 20.04.2007 приняла Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» от 20.04.2007 № 54-ФЗ. Принятый федеральный закон признал часть вторую статьи 129 ТК РФ утратившей силу, а часть 1 ст.133 ТК РФ изложил в следующей редакции: *«Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.»*

В результате таких изменений, не вознаграждение за труд, а вся месячная заработная плата работника, включающая, согласно статье 129 ТК РФ вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), как теперь записано в части третьей статьи 133 ТК РФ в редакции Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ.

Тем самым было нарушено конституционно-закрепленное право граждан на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Предприниматели (работодатели) получили возможность включая в размер минимальной зарплаты работников, помимо вознаграждения за труд (месячного размера тарифной ставки или оклада), также компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, устанавливать месячные тарифные ставки (оклады) ниже установленной государством величины МРОТ.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно выносил решения по жалобам граждан, при конкретных нарушениях прав граждан на вознаграждение за труд. И исключил из состава минимального размера оплаты труда только районные коэффициенты. Однако, рассматривая ряд обращений граждан, которые полагали

неконституционным включение в состав МРОТ всех доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе и доплат за сверхурочные работы и дополнительные нагрузки, Конституционный Суд России вынес отказные Постановления и Определения. При этом, Конституционный Суд РФ разделил компенсации и доплаты по признаку их регулярности, и признал соответствующим Конституции России невключение в состав МРОТ доплат за сверхурочную работу, поскольку они не имеют постоянного характера. Например, Постановление от 11.04.2019 № 17-П: *«Привлечение работника в установленном законом порядке к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, как это следует из Трудового кодекса Российской Федерации, производится на основании распоряжения работодателя с соблюдением предусмотренных законом правил (об ограничении привлечения к ним определенных категорий работников, о необходимости, как правило, получить письменное согласие работника) (статьи 99 и 113). Кроме того, для сверхурочных работ установлено количественное ограничение - не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть шестая статьи 99). Работа в ночное время осуществляется на основе установленного режима рабочего времени, в том числе графиков сменности (статья 103).*

Следовательно, выполнение работы в указанных условиях, отклоняющихся от нормальных, не может производиться на регулярной основе (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время); при сменной работе количество ночных смен в разных периодах может различаться.

Таким образом, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.»

Таким образом, остался открытым вопрос о соответствии правоприменительной практики названным нормам Конституции России, позволяющей работодателям включать в состав МРОТ регулярные доплаты и компенсации, связанные с работой во вредных условиях и профессиональными рисками, и, что ещё важнее, регулярные премии.

В связи, с чем VII Съезд СПР полагает необходимым внести изменение в ТК РФ, дополнив часть 1 статьи 133 ТК РФ абзацем: «В величину минимального размера оплаты труда не включаются регулярные компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, а также доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», и

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Поручить Центральному Совету СПР совместно с Правовой инспекцией труда СПР подготовить соответствующий законопроект для внесения его в установленном порядке в Государственную Думу ФС РФ.