Постановление Исполкома ФНПР

от 21.02.2018 № 1-5

**О реализации Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П по делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 1331 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С.Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш**

Исполнительный комитет ФНПР отмечает, что ФНПР, её членские организации во исполнение постановления Исполкома ФНПР от 28.07.2010  № 4-3 «О ходе проведения профсоюзной кампании «МРОТ - по закону!»» проводили активную работу по обеспечению работникам заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учёта компенсационных и стимулирующих  выплат.

В судах республик Алтай, Карелия, Коми, Забайкальского и Пермского краёв, Архангельской, Иркутской и других областей рассматривались дела, по которым принимались решения в пользу работников - членов профсоюзов по их искам к работодателям о недоначисленной заработной плате.

Наиболее активные и последовательные действия по отстаиванию требований работников – членов профсоюзов проводили Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации и Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации.

В результате проведенной работы сложилась определенная позиция судов в интересах работников, закрепленная в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ от 5 февраля 2014 года, и Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ от 26 февраля 2014 года (в редакции от 26 апреля 2017 г.).

Однако правоприменительная практика изменилась в связи с позицией Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, выраженной в определениях от 8 августа 2016 года № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года № 51-КГ16-10, в результате чего было инициировано обращение граждан в Конституционный Суд Российской Федерации о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4 и 11         ст. 1331 ТК РФ.

Инициатива Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на сайте Российской общественной инициативы «О не включении в МРОТ выплат компенсационного и стимулирующего характера» в 2017 году набрала более 100 тысяч голосов и была поддержана экспертной группой при Открытом Правительстве Российской Федерации.

Из положений ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве каждого на воз­награждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как *вознаграждением за труд* в виде его минимально допустимой нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому он гарантируется Конституцией РФ в качестве именно *минимального вознаграждения за труд* – неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника) (далее – заработной платы), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме *минимально­го вознаграждения за труд*, составным частям заработной платы (оплаты труда работника) (*компенсационным и стимулирующим выплатам*) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

*Вознаграждение за труд* представляет собой не только *первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть*. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд (тарифной ставке, окладу, (должностному окладу)) – без компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника является обязательным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), то есть устанавливается трудовым договором. Поскольку в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, то в настоящее время конкретный размер вознаграждения за труд (размер полной тарифной ставки или полного оклада (должностного оклада)), устанавливаемый трудовым договором, не может быть ниже 9.489 рублей в месяц, то есть МРОТ, установленного с 1 января 2018 года Федеральным законом от 28 декабря  2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения».

При этом, как указывается в ст. 1 этого закона, начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Однако, уже 26 января 2018 года Президент Российской Федерации, как субъект права законодательной инициативы, внес в Государственную Думу проект федерального закона № 374313-7 о внесении изменений в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», предложив ее в следующей редакции: «Установить минимальный размер оплаты труда с    1 мая 2018 года в сумме 11163 рубля в месяц.». Как видно, Президент РФ  В.В. Путин предложил ускорить процесс доведения МРОТ до 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения (100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2017 года).

*Вторую составную часть заработной платы в виде компенсационных выплат ТК РФ* не только формально отличает от *вознаграждения за труд*,  но и основания назначения компенсационных выплат работнику связывает не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, которыми определяется выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, а с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями его труда (работы), влекущими дополнительные (повышенные) физиологические           и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда. Среди компенсационных выплат ч. 1 ст. 129 ТК РФ различает выплаты:

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за работу в особых климатических условиях и на территориях, под­вергшихся радиоактивному загрязнению;

– иные выплаты компенсационного характера.

Наиболее распространенными являются компенсационные выплаты работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в виде «*конкретных размеров повышения оплаты труда*», устанавливаемых работодателем с учетом мнения представительного     органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ч. 1 ст. 146,      ст. 147 ТК РФ);

– занятым на работах в местностях с особыми климатическими усло­виями – в виде «*районного коэффициента к заработной плате*» и «*процентной надбавки к заработной плате*» (ч. 2 ст. 146, ст. 148, ст.ст. 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат как отдельных составных частей заработной платы вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

Согласно ч. 1 ст. 146 и ч. 1 ст. 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на  работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы    трудового права (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда этим работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 147 ТК РФ), условия об этих компенсационных выплатах являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ). Так, согласно ст. 315 ТК  РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии  с ч. 1 ст. 316 и ч. 1 ст. 317 ТК РФ и Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 №  4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ч. 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, а также порядок  их определения устанавливаются Правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов.

«Поскольку Правительство РФ данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют – в части не противоречащей ТК РФ – принятые до введения в действие данного Кодекса 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 ставки 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.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Минтруд России в разъяснении от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указал, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждения за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Для того, чтобы определить фактический заработок работника следует обратиться (в соответствии с ч. 3 ст. 139 ТК РФ) к постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы», где, в частности, указываются все виды выплат, которые могут быть предусмотрены системой оплаты труда. К таким видам выплат не относятся выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

«Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал необходимость  при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 № 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года № 162-О-О и от 25 февраля  2013 года № 327-О)».

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы. Следовательно, налицо неправомерность попыток «включения» компенсационных выплат в МРОТ, который является нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей – это не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, прикрываемое имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ.

Правовая природа *третьей составной части* *заработной платы* в виде *стимулирующих выплат* разительно отличается от правовой природы *вознаграждения за труд* в целом и устанавливаемой федеральным законом нижней планки вознаграждения за труд - МРОТ, в частности. Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права на вознаграждение за труд, не предусмотрено Конституцией РФ. Если нижняя планка вознаграждения за труд - МРОТ устанавливается федеральным законом, то в установлении размеров стимулирующих выплат законодатель не участвует.

Существенны различия в предназначении вознаграждения за труд и стимулирующих выплат. В соответствии с наименованием последних их целью является стимулирование высокоэффективного труда.

Из различной правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекает неправомерность действий работодателей, уменьшающих работникам размер заработной платы путем мнимого «включения» последних в величину МРОТ. Является ложным и юридически фиктивным суждение о том, что с «включением» стимулирующих выплат в МРОТ (эквивалентный величине прожиточного минимума, то есть обеспечивающий только физиологическое существование самого работника) указанные выплаты сохранят свое назначение стимулирования высокоэффективного труда. Поэтому попытки «включения» стимулирующих выплат в МРОТ являются, по сути, имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ и фактической ликвидацией стимулирующих выплат как таковых.

Вопросы установления МРОТ (а не вопросы ограничения заработной платы минимальным размером оплаты труда) являются содержанием статьи 133 ТК РФ, о чем красноречиво говорит наименование данной статьи – «Установление минимального размера   оплаты труда». В   части    третьей ст. 133 ТК РФ содержится императивная норма о том, что *месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда*(трудовые обязанности), то есть *тарифная ставка*, *оклад (должностной оклад)*, не может быть ниже МРОТ. Данная норма увязывает установление минимального размера оплаты труда (но не установление общего размера оплаты труда в сумме трех самостоятельных частей заработной платы) с выполнением работником *нормы рабочего времени,* *нормы труда, трудовых обязанностей*. Выполнение работником месячной нормы рабочего времени и нормы труда является условием обычного выполнения своей трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), оплата которой не может быть ниже МРОТ. Однако само по себе выполнение обычного («нормального») труда, то есть выполнение работником месячных нормы рабочего времени и нормы труда не является основанием для выплаты работнику помимо «тарифа» (*вознаграждения за труд* в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада)) также *компенсационных выплат* (доплат и надбавок компенсационного характера и *стимулирующих выплат* (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат). Отсюда вытекает вывод, что в вознаграждение за труд не ниже МРОТ не могут «включаться» компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Так, стимулирующие выплаты, являясь частью заработной платы (но не частью МРОТ), предназначены для стимулирования высокоэффективного труда. Фиктивное «включение» стимулирующих выплат в МРОТ (предназначенный обеспечивать лишь физиологическое существование самого работника), влечет ликвидацию стимулирующих выплат как таковых, превращение стимулирующих выплат в юридическую фикцию.

«В силу прямого предписания Конституции РФ (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, то есть является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с ч. 1 ст. 133 ТК РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть 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 минимального размера оплаты труда, 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 минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным.

Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Чтобы предоставить субъектам РФ возможность самим регулировать отношения, связанные с увеличением МРОТ, не нарушая при этом положение ч. 3 ст. 37 Конституции РФ об установлении МРОТ федеральным законом, законодатель дополнил ТК РФ (Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ) новой статьей 1331 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Таким образом, было предложено субъектам РФ с учетом существующих в каждом из них социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения, самостоятельно повышать минимальное вознаграждение за труд путем приня­тия «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате, т.е. в договорном порядке.

«Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 1331 ТК РФ не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно из наименования и содержания ст. 1331 ТК РФ, в ней речь идет не о МРОТ, который устанавливается только федеральным законом, а о РМЗП в субъекте РФ, который устанавливается не законом или иным нормативным правовым актом, а правовым договорным актом, то есть «специальным» региональным со­глашением о минимальной заработной плате. Однако и федеральный МРОТ, и региональный РМЗП в составе заработной платы обладают одинаковым качеством по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам. Дело в том, что МРОТ – это минимальное вознаграждение за труд, устанавливаемое федеральным законом, а РМЗП – это минимальное вознаграждение за труд не ниже МРОТ, устанавливаемое «*специальным*» региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте РФ. Следовательно, «включение» в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат так же недопустимо, как и «включение» указанных выплат в МРОТ.

«По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что 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.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации», (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно, Конституционный Суд РФ обратил внимание представителей сторон трехсторонних комиссий субъектов РФ при заключении «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате вместо МРОТ устанавливать РМЗП таким образом, чтобы в него не включались какие-либо компенсационные и стимулирующие выплаты.

Таким образом, учитывая изложенное, совершенно очевидно, что в соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже *МРОТ*, а также согласно    ч. 11 ст. 1331 ТК РФ не ниже *РМЗП*.

Как видно, при установлении *месячной заработной платы* работника в соответствии с ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 1331 ТК РФ речь идет о *месячном вознаграждении за труд*в системе оплаты труда в виде тарифной  ставки (должностного оклада) не ниже МРОТ и соответственно РМЗП.

*Тарифная ставка* - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение *нормы труда* *определенной сложности (квалификации)* за *единицу времени* *без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат*.

*Оклад (должностной оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение *трудовых (должностных)обязанностей* определенной *сложности за календарный месяц* *без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат*.

При проведении комплексного сравнительного анализа содержания ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 1331 следует, что содержание последних идентично содержанию  тарифной  ставки и оклада (должностного оклада)  (части 3 и 4 ст. 129 ТК РФ).

Следуя позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в п. 3 резулятивной части рассматриваемого Постановления, о том, что «Федеральный законодатель  правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении 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», необходимо признать, 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.

Совершенно очевидно, что компенсационные и стимулирующие выплаты могут начисляться только на  размер месячного вознаграждения за труд, указанный в ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 1331 ТК РФ в виде тарифной ставки и оклада (должностного оклада) в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя.

При этом ст.ст. 316 и 317 ТК РФ, Закон РФ от 19 февраля  1993 года   № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (часть 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) возлагают определение районного коэффициента и порядок 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 РФ.

В соответствии с разъяснением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном своим постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, указано, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок.

Таким образом, как указывается в Постановлении Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, «*районный коэффициент (коэффициент)*и*процентная надбавка* должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной *системой оплаты труда»*.

В развитие этого положения Постановления Конституционного Суда РФ стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) взяли обязательство «обеспечивать начисление *районных коэффициентов* и *процентных надбавок* *к заработной плате* за стаж   работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (п. 2.6 Генерального соглашения).

Стороны РТК также обязуются «гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (абз. 3 п. 6.2 Генерального соглашения).

*В соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда Российской Федерации обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений.*

В целях реализации положений Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Информацию секретаря ФНПР Н.Г. Гладкова принять к сведению.

2. Отметить неизменность позиции ФНПР и её членских организаций о величине МРОТ как конституционной гарантии минимального размера вознаграждения за труд, установленного законодательством.

3. Руководству ФНПР:

3.1. Обратиться к депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации - членам межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» с предложением выступить с законодательной инициативой по совершенствованию законодательства в сфере оплаты труда на основе  позиций    Конституционного    Суда    РФ, выраженных в постановлении      от 7 декабря 2017 года № 38-П;

3.2. Обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с рекомендацией об издании постановления, уточняющего разъяснение Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденное постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 49, в части, раскрывающей понятие «фактического заработка», на который должны начисляться упомянутые процентные надбавки и коэффициенты.

4. Членским организациям ФНПР:

4.1. Реализуя положения Постановления Конституционного Суда РФ    от 7 декабря 2017 года № 38-П, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, обратить особое внимание на соблюдение трудового законодательства в части обеспечения выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе начисление на фактический заработок районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в указанных районах;

4.2. Рекомендовать проведение совместных проверок с органами прокуратуры и государственными инспекциями труда в субъектах РФ (в рамках действующих соглашений о взаимодействии)  соблюдения работодателями (их представителями) законодательства об оплате труда;

4.3. При обсуждении и формировании бюджетов всех уровней добиваться от органов законодательной (представительной) и исполнительной власти  включения в соответствующие бюджеты необходимых средств на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений;

4.4. При ведении коллективных переговоров по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате учитывать сложившуюся практику определения минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) как видов вознаграждения за труд в системах оплаты труда, не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

4.5.  Практиковать направление проектов региональных соглашений о минимальной заработной плате в Аппарат ФНПР для проведения правовой и социально-экономической экспертизы.