

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЕТЕНЬ

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД (ТАРИФНАЯ СТАВКА, ОКЛАД) В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА - НЕ НИЖЕ ВЕЛИЧИНЫ МРОТ КАК КОНСТИТУЦИОННАЯ ГАРАНТИЯ

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в РФ гарантированного минимального размера оплаты труда (ч.2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч.3 ст.37), МРОТ приобрёл статус конституционной гарантии, т.е. каждому работнику гарантируется установленный федеральным законом МРОТ, являющийся максимально допустимой нижней планкой вознаграждения за труд.

В системном единстве нормы о МРОТ были внесены в Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 года №197-ФЗ, действующий с 1 февраля 2002 года.

Так, в первоначальной редакции ТК ч.3 ст.129 понятие МРОТ рассматривалось как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

ч.1 ст. 133 предусматривалось, что МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека;

ч.4 ст.133 не допускалось включение в МРОТ доплат и надбавок, премий, других поощрительных выплат, а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иных компенсационных и социальных выплат;

отсылочной ст.421 оговаривалось, что порядок и сроки введения нормы ч.1 ст.133 ТК о МРОТ не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, устанавливаются федеральным законом.

В дальнейшем Федеральным законом от 22.08.2004 г. №122-ФЗ в ст.129 и 133 ТК были внесены изменения, однако, общий смысл о МРОТ остался прежним. В 2004 году изменения норм о МРОТ свелись к тому, что

определение понятия МРОТ, данное в ч.3 ст. 129 ТК РФ, стало более расширенным за счёт присоединения текста, содержащегося прежде в ч.4 ст.133 ТК РФ.

Очередные изменения норм о МРОТ были проведены в 2006 году Федеральным законом от 30.06.2006 г. №90 –ФЗ, изложившим ст.129 ТК в новой редакции. Новой ч.2 ст.129 ТК понятие МРОТ стало определяться как: «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 компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

С 1 сентября 2007 года ч.2 ст.129 ТК, содержащая понятие МРОТ с нормой о невключении в величину МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, утратила силу и в настоящее время законодательное понятие МРОТ отсутствует.

Негативным последствием возникшего пробела в трудовом законодательстве стало появление у работодателей повода для нарушений неприкосновенности конституционной гарантии МРОТ, уже зафиксированных судебной практикой, заключающихся во включении в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, которые не имеют отношения к этой конституционной гарантии.

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
2. Компенсационные выплаты (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).
3. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст.129 вознаграждение за труд представляет собой не только основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую её часть.

Размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада является обязательным условием трудового договора (ч.2 ст.57 ТК), т.е. устанавливается трудовым договором. Поскольку в ч.3 ст.37 Конституции РФ закреплено право каждого на вознаграждение за труд ниже установленного федеральным законом МРОТ, то размер вознаграждения за труд (размер полной тарифной ставки или полного оклада), устанавливаемый трудовым договором, не может быть ниже 7500 рублей в месяц.

Таким образом, включение компенсационных выплат в МРОТ – не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативно –правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права вознаграждения за труд, не предусмотрено Конституцией РФ.

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

Цель же вознаграждения за труд –воспроизводство работника и его семьи, что вытекает из Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартии.

Из различных правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекает неправомерность работодателей, уменьшающих работникам размер заработной платы (сумму вознаграждения

за труд, компенсационных выплат, стимулирующих выплат) на величину стимулирующих выплат путём мнимого включения последних в МРОТ. Является ложным и юридически фиктивным суждение о том, что с включением стимулирующих выплат в МРОТ (эквивалентный величине прожиточного минимума, т.е. обеспечивающий только физиологическое существование самого работника), указанные выплаты сохраняют своё назначение стимулирования высокоэффективного труда. Поэтому попытки включения стимулирующих выплат в МРОТ являются, по сути, имитацией соблюдения конституционной гарантией МРОТ и фактической ликвидацией стимулирующих выплат как таковых.