



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

30.10.2020 № 14-1/ООГ-16553

BoxReports.Code.XSD.Text



Кивацкому М.Н.
625000, г. Тюмень,
ул. Хохрякова, 50,
ТМООП "Тюменский облсовпроф"

На № _____ от _____

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел Ваше обращение (вх. № ОГ-135009 от 27.10.2020), и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Также обращаем внимание, что мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Конституцией Российской Федерации обеспечивается право граждан владеть и распоряжаться своим имуществом, гарантируется свобода экономической деятельности (статьи 8 и 35). В Российской Федерации основная масса предприятий находится в частной собственности, которая признается и защищается Конституцией Российской Федерации. Это ограничивает возможность государства вмешиваться в процесс экономической деятельности предприятий.

Начиная с 1992 года в условиях развития рыночных отношений размер оплаты труда работников внебюджетных организаций устанавливается данными организациями самостоятельно за счет собственных средств с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

Вход. № 401
«09» 11 2020 г.
подпись Р

отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Исходя из положений статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

В целях обеспечения устойчивого роста реальных доходов граждан и снижения в два раза уровня бедности в Российской Федерации Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года (утверждены Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года») предусмотрены ключевые действия, в том числе ежегодное установление минимального размера оплаты труда на федеральном уровне, поддержание достигнутых уровней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации, а также проведение ежегодной индексации заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Учитывая, что большая часть работников бюджетной сферы заняты на региональном и муниципальном уровнях, в рамках оказания дополнительной финансовой помощи Федеральным законом от 02 декабря 2019 г. № 380-ФЗ «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» предусмотрены дотации бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы и иные цели в объеме 100,0 млрд. рублей в 2020 году.

Согласно статье 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, в настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.

В определении Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 г. № 1707-О отмечено, что предусматривая различный порядок осуществления данной государственной гарантии для работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений и иных работодателей, федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно – через институт социального партнерства - гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных в статье 134 ТК РФ правовых форм. Тем

самым на основе принципов трудового законодательства, включая сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, достигается баланс интересов работников и работодателей (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 г. № 2-П).

Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Таким образом, порядок, размер, сроки индексации заработной платы работодателя, не финансируемые из бюджета, вправе выбирать самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников. Они могут соответствовать официально установленному индексу потребительских цен по стране или в отдельном регионе, который публикует на своем сайте Росстат, величине инфляции, указанной в ежегодном федеральном законе о федеральном бюджете или бюджете соответствующего региона, на территории которого работает организация, росту прожиточного минимума трудоспособного населения и иным показателям, отражающим рост цен на товары (продукцию) и услуги.

В случае нарушения работодателем обязанности проводить индексацию заработной платы, а также отсутствия порядка и условий индексации в локальных нормативных актах организации (положении об оплате труда) он может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Кроме того, в случае выявленного государственной инспекцией труда по месту нахождения работодателя или других уполномоченных государственных органов (прокуратура, суд) нарушения ТК РФ работодателем и выданного ей предписания работодатель обязан устранить выявленное нарушение трудового законодательства.

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 минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть 1 статьи 133 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» ежегодно предусмотрено установление МРОТ в размере 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

Федеральным законом от 27 декабря 2019 г. № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2020 г. МРОТ установлен в сумме 12130 рублей в месяц, что составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 г. (приказ Минтруда России от 9 августа 2019 г. № 561н).

При этом, сверх МРОТ осуществляется начисление районных коэффициентов и

процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П). Таким образом, с учетом начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате минимальный уровень заработной платы с 1 января 2020 г. составляет от 12130 рублей в центральных и южных регионах России до 36 390 рублей в Чукотском автономном округе (районный коэффициент 2 и процентная надбавка к заработной плате – 100%).

Правительством Российской Федерации подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» (далее – законопроект), которым МРОТ предлагается устанавливать в соотношении с медианной заработной платой в доле 42% (12792 рубля).

При принятии законопроекта МРОТ в 2021 году повысится на 5,5% по сравнению с установленным на 2020 год (12130 рублей). С учетом начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате минимальный уровень заработной платы с 1 января 2021 г. в северных регионах повысится до 38376 рублей (в Чукотском автономном округе).

В настоящее время проходят консультации сторон социального партнерства, предусмотренные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, по дальнейшему соотношению показателей МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения, а также по совершенствованию их содержания.

Согласно абзацу 5 части 1 статьи 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Абзац 7 части 2 статьи 22 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда», вступившей в действие с 3 октября 2016 г., далее – Закон № 272-ФЗ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, сроки выплаты заработной платы установлены коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами организации.

Действующим законодательством предусмотрены различные меры административной, уголовной и материальной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы работникам.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок

сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В соответствии с частью 6 и 7 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

При повторном административном правонарушении предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Помимо административной ответственности за невыплату заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности предусмотрена уголовная ответственность, в том числе лишение свободы от одного года до трех лет (статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Кроме того, Федеральным законом № 272-ФЗ, принятым с целью повышения защищенности работников от недобросовестных работодателей в части оплаты труда, введены другие меры по отношению к работодателю, направленные на предупреждение несвоевременной выплаты заработной платы:

- проведение проверок по фактам нарушения сроков выплаты заработной платы незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры (статья 360 ТК РФ);
- увеличение срока исковой давности по обращению в суд за защитой нарушенного права по оплате труда до одного года (статья 392 ТК РФ);
- право подачи иска по трудовым спорам по месту жительства работника (статья 29 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации).

Оплата труда руководителей внебюджетных организаций устанавливается учредителем в трудовом договоре с руководителем, решения о выплатах из прибыли и т.п. принимаются в соответствии с уставом организации (например, наблюдательным советом, правлением либо органами управления организацией).

В настоящее время принят Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который обязал

установить предельные размеры соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платой работников организаций на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, а также государственных внебюджетных фондов и территориальных фондов обязательного медицинского страхования.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 г. № 975 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», с 1 января 2013 года предусмотрено введение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя федерального учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8. Указанный предельный уровень устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

Правительством Российской Федерации принято постановление от 2 января 2015 г. № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (далее – постановление).

Постановлением предусматривается, что размер оклада (должностного оклада) руководителя предприятия определяется федеральным органом исполнительной власти либо организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя по заключению и расторжению трудового договора с руководителем предприятия (далее – учредитель), в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости предприятия. Также предусматривается установление учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников (без учета заместителей руководителя, главного бухгалтера) этих предприятий в кратности от 1 до 8.

Таким образом, будет обеспечена оптимальная дифференциация в оплате труда, исключая случаи необоснованной диспропорции.

Заместитель директора Департамента -
Начальник отдела оплаты труда
Департамент оплаты труда, трудовых
отношений и социального партнерства

А.В. Фролова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 01D67B76E2F3E380000000B08E30001

Владелец **Фролова Анжела Васильевна**

Действителен с 26.08.2020 по 26.08.2021