

Согласно ст.129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В соответствии со ст. 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, 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.

Одной составляющей заработной платы согласно Трудовому кодексу РФ являются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822"Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" к выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, вместе с тем, региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который устанавливается для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст.ст.133-133.1 ТК РФ).

На территории Республики Коми действует Региональное соглашение о минимальной заработной плате

Согласно подписанному соглашению, минимальная зарплата в Коми 8100 рублей в месяц по южной природно-климатической зоне республики и 9300 рублей в месяц - по северной природно-климатической зоне региона. Кроме этого, документ предусматривает повторное повышение минимальной зарплат в регионе с 1 июля 2017 года до 8700 рублей в месяц и до 10000 рублей в месяц по южной и северной природно-климатическим зонам республики соответственно.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2017 № 421-ФЗ с 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда в России равен 9 489 рублей.

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении Верховного Суда РФ от 08.08.2016 N 72-КГ16-4, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы,

включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Таким образом, коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях являются частью заработной платы, заработная плата (с учетом всех составных частей), начисленная работнику, осуществляющему трудовую деятельность на территории республики при условии выполнения норм труда не может быть меньше после 1 января 2018 года 9 489 рублей в месяц по южной природно-климатической зоне республики и 10000 рублей в месяц - по северной природно-климатической зоне региона. В случае отработки не полной нормы рабочего времени — заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Вместе с тем, Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 по индивидуальному гражданскому делу, признана взаимосвязь положений ст.ст.129, ч.1 ст.133, чч.1,2,3,4,11 ст.133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях. Федеральный законодатель вправе совершенствовать законодательство в этой сфере, в том числе с учетом правовых позиций КС РФ.

Инспекция не наделена полномочиями толкования норм, не разъясняет правовой смысл трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не дает оценку индивидуального трудового спора,. Выяснения правовых позиций толкования и разъяснений спорных правовых положений, которые служат препятствиями в установлении прав и свобод трактуется только судебными органами.

Согласно ст.3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Согласно ч.2 ст.391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям: работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Абзацем 6 части 1 статьи 357 ТК РФ установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем. Трудовые споры, в том числе, неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются в рамках статей 381-397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами.

Осуществляя функцию по надзору за соблюдением трудового законодательства, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

В силу ст.359 ТК РФ, государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только действующему закону.

В соответствии с Конвенцией МОТ №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11.07.1947, ратифицированной Российской Федерацией 11.04.1998, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательное для исполнения работодателем предписание по трудовым спорам.

Исходя из изложенного, если работник не согласен с действиями (бездействиями) работодателя, по вопросу установления заработной платы, то в соответствии с абз.5 ч.2 ст.352 ТК РФ, он вправе обратиться в судебные органы по месту проживания. В соответствии со ст.393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. В соответствии с ч.3 ст.392 ТК РФ при

пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч.1 ст.392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. Образцы исковых заявлений размещены на официальном сайте Государственной инспекции труда в РК (git11.rostrud.ru, раздел «Разъяснения и консультации»).