

Муниципальное образование
Советский район
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА СОВЕТСКОГО РАЙОНА

ИНН 8615000031, КПП 861501001, ОГРН 1148622011009
628242, ХМАО – Югра, г.Советский
ул. 50 лет Пионерии, 10

тел. (34675) 5-49-59, 5-49-64, 3-70-10
e-mail: ksp.sov@mail.ru

« 8 » ноября 2024 г.
на Исх. от 28.10.2024 № 20-104-исх-883

№ 20-96-исх-671

Директору
МКУ «Центр материально-
технического и
методического обеспечения»
Тропиной Г.Е.

Уважаемая Галина Евгеньевна,

Контрольно-счетная палата Советского района (КСП) выражает следующее мнение по поводу правовых отношений, обозначенных в Вашем запросе.

Согласно статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. 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. В том случае, если в субъекте РФ установлен региональный минимальный размер оплаты труда, зарплата за полностью отработанный месяц не может быть ниже его размера (ст. 133.1 ТК РФ).

Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Согласно статье 129 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).

Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) имеют целью компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов.

Трудовым законодательством допускается установление окладов как составных частей заработной платы работников в размере менее минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата без включения районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы будет не менее установленного федеральным законом, а также законом субъекта РФ минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

Таким образом, работодатель обязан довести ежемесячную заработную плату работников до уровня, не ниже установленного МРОТ, увеличив одну из составных частей заработной платы.

Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ в редакции Федерального закона от 27.11.2023 № 548-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия её отдельных положений» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2024 года установлен в размере 19 242 рубля в месяц.

Согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на МРОТ начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В этой связи, с 1 января 2024 года в ХМАО - Югре месячная заработная плата работника, при условии, что он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) составляет не менее величины от 28863 рубля до 42332,4 рубля (кроме Белоярского и Берёзовского районов) в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0% до 50%).

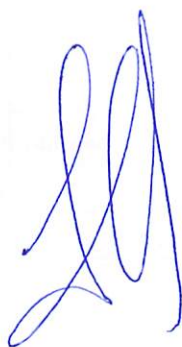
С учетом изложенного, согласно нормам действующего законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, единовременное премирование, предусмотренное пунктом 4.4. Положения об оплате труда работников МКУ «Центр материально-технического и методического обеспечения», по мнению КСП, в МРОТ не учитываются, т.к. такие выплаты носят не стимулирующий, а социальный характер, не являются элементом оплаты труда, не обусловлены квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы.

КСП обращает Ваше внимание на то, что мнение КСП не является официальным толкованием правовых норм и не содержит безоговорочной оценки тех или иных правовых отношений.

Кроме того, КСП обращает Ваше внимание на то, что Конституцией РФ, федеральными законами и иными правовыми актами не предусматривается процедура официального толкования норм права каким – либо органом, которое подлежало бы обязательному применению (помимо толкования положений Конституции РФ Конституционным Судом), так как это нарушало бы принцип равенства всех субъектов права перед законом.

В соответствии с принципами правового государства субъекты правоотношений самостоятельно применяют нормы права, а споры решаются в суде.

Председатель



А.П. Загоровский