МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

(«Необходимый минимум»)

Современное общество достигло значительных успехов в деле обеспечения уровня социальной защищенности лиц, чьи трудовые отношения оформлены в предусмотренном законом порядке.

Одной из таких гарантий является закрепление на законодательном уровне минимального размера оплаты труда, то есть минимальный размер заработной платы работника.

Данный правовой институт означает, 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.

В силу прямого предписания ст. 7 Конституции в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, а в силу части 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В Российской Федерации с этой целью 19.06.2000 года принят Федеральный закон N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

Помимо этого, указанная гарантия закреплена ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

С 1 января 2021 г. МРОТ на территории Российской Федерации равен 12 792 руб. в месяц, а с 1 января 2022 года Государственной Думой Российской Федерации МРОТ повышен до 13890 рублей в месяц

Следует учитывать, что законодательством установлен ряд выплат, которые нельзя включать в размер МРОТа. К ним относятся следующие выплаты:

- премии к праздникам и юбилейным датам;

- оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники;

- «северные» надбавки и районные коэффициенты;

- зарплата внутренних совместителей (так как ее выплачивают в рамках отдельного трудового договора);

- доплата за совмещение должностей;

- доплаты за работы вахтовым методом;

- доплаты за вредные условия труда;

- выплаты, которые ваш регион запретил включать в расчет "минималки".

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с отличающимися от нормальных условиями труда, 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 Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

Кроме того, согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться повышенный размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия: оно не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, и в силу принципов социального партнерства может охватывать не всех работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации (и, соответственно, не всех работников), поскольку существующая процедура присоединения к такому соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавших в его заключении, позволяет им в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

В настоящий момент, в Законодательном собрании Красноярского края на основании указанных норм права рассматривается вопрос о повышении размера МРОТа до 22224 рублей в южных района края и до 36114 рублей в северных районах края.

При принятии данных изменений работодатели, на которых распространяются требования обеспечить своим работникам минимальный размер оплаты труда, обязаны будут внести соответствующие изменения в трудовые договоры и произвести необходимые доплаты.

Таким образом, если при официальном трудоустройстве размер заработной платы, оклада, которые установлены трудовым договором составляет менее указанных суммы, гражданин имеет право обратиться к работодателю с заявлением о его повышении до соответствующего размера.

В случает отказа работодателя от повышения размера заработной платы в соответствии с размерами МРОТ, гражданин имеет право обратиться с жалобой в орган Трудовой инспекции, прокуратуру, суд.