



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 93-КГПР13-2

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

30 августа 2013г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А.,  
судей Корчашкиной Т.Е., Назаровой А.М.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску прокурора г.Магадана в интересах Родионовой О.Б. к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению «Центр развития ребёнка - детский сад № ...» о взыскании задолженности по заработной плате за период с 1 июня 2011г. по 31 января 2012г. по кассационному представлению заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Кехлерова С.Г. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда от 28 августа 2012г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры РФ Коробкова Е.И., поддержавшего кассационное представление заместителя Генерального прокурора РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

### **установила:**

прокурор г. Магадана обратился в суд с иском к к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению «Центр развития ребёнка - детский сад № ...» в порядке статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в интересах Родионовой О.Б. о взыскании задолженности по заработной плате, ссылаясь на то, что на основании коллективного обращения работников организации ответчика прокуратурой г. Магадана проведена проверка, в результате которой выявлены нарушения требований действующего законодательства в части выплаты

Родионовой О.Б. заработной платы ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Прокурор г. Магадана со ссылкой на положения Трудового кодекса Российской Федерации указал, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее установленного законом минимального размера оплаты труда и на неё должны начисляться районный коэффициент и надбавки за выработанный стаж в указанных районах.

Представитель ответчика иск не признал.

Решением Магаданского городского суда Магаданской области от 7 июня 2012г. заявленные требования удовлетворены частично. Суд взыскал с ответчика в пользу Родионовой О.Б. задолженность по заработной плате за период с 25 января 2012г. по 31 января 2012г. в размере [REDACTED] руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда от 28 августа 2012г. решение суда первой инстанции отменено. По делу постановлено новое решение об отказе в удовлетворении иска.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 22 мая 2013г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в кассационном порядке и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2013г. передано с кассационным представлением заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Кехлерова С.Г. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационном представлении заместитель Генерального прокурора Российской Федерации Кехлеров С.Г. ставит вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений и о вынесении нового решения об удовлетворении иска.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Из материалов дела следует, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права, выразившиеся в следующем.

Судом установлено, что Родионова О.Б. состоит в трудовых отношениях с организацией ответчика, работает в должности младшего воспитателя. Должностной оклад истца составляет [REDACTED] руб., то есть менее минимального размера оплаты труда, который на момент возникновения спорных

правоотношений составлял [ ] руб. При расчёте заработной платы на оклад истца начисляется районный коэффициент (70%) и северная надбавка (80%). Кроме того, Родионовой О.Б. установлена доплата в размере 12% от оклада за работу с моющими средствами и мытьё посуды и доплата в размере 15% от оклада за работу с логопедическими группами.

Из материалов дела также усматривается, что с 1 февраля 2011г. в связи с введением новой системы оплаты труда должностной оклад истца составил [ ] руб., с 1 июля 2011г. - [ ] руб. Судом установлено, что за период с 1 июня 2011г. по 31 января 2012г. Родионовой О.Б. начислена и выплачена заработная плата исходя из оклада [ ] руб.

При рассмотрении дела суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что заработная плата начислялась истцу в размере, не соответствующем нормам трудового законодательства.

При этом суд указал на то, что размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в нормальных условиях труда, не должен быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, с начислением на эту сумму районного коэффициента и надбавки за стаж работы в данном районе или местности.

Вместе с тем, отказывая в удовлетворении заявленных требований за период с 1 июня 2011г. по 24 января 2012г., суд пришёл к выводу о пропуске истцом установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за защитой нарушенного права.

Отменяя решение суда первой инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Магаданского областного суда исходила из того, что совокупный размер месячной заработной платы истца с учётом стимулирующих выплат с включением районного коэффициента и северной надбавки превышает установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, следовательно, нарушений трудовых прав истца при выплате заработной платы за спорный период ответчиком не допущено.

Данные выводы судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда основаны на неверном толковании и применении норм материального и процессуального права.

Федеральным законом от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации исключена часть 2, которая определяла минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 1 сентября 2007г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных

окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 4 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако действующей в настоящее время частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ) установлено, 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.

Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как 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) и даёт понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно указанной статье тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), 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 минимального размера оплаты труда.

При таких обстоятельствах, вывод суда апелляционной инстанции о том, что заработная плата работника с учётом всех северной надбавки и районного коэффициента должна быть не ниже минимального размера оплаты труда противоречит нормам действующего трудового законодательства.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

Суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что предусмотренных законом оснований для восстановления истцу установленного Трудовым кодексом Российской Федерации срока для обращения в суд по данному делу не имеется.

Вместе с тем, учитывая, что исковое заявление прокурора г. Магадана в защиту интересов Родионовой О.Б. поступило в суд 25 апреля 2012г., принимая во внимание приведенные выше положения закона, а также правомерность требований истца в части, касающейся установления размера должностного оклада не ниже установленного минимального размера оплаты труда, суд правильно взыскал с ответчика недоначисленную истцу разницу за период с 25 января по 31 января 2012 года в количестве пяти рабочих дней

Кроме того, в нарушение положений статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Магаданского областного суда при проверке решения суда первой инстанции в полном объеме вышла за пределы доводов апелляционной жалобы Родионовой О.Б., обжаловавшей решение только в части применения судом статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает определение судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда незаконным, принятым с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим определение судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда от 28 августа 2012г. подлежит отмене, а решение Магаданского городского суда Магаданской области от 7 июня 2012г. оставлению в силе.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

**определила:**

определение судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда от 28 августа 2012г. отменить, оставить в силе решение Магаданского городского суда Магаданской области от 7 июня 2012г.

Председательствующий:

Судьи: