7

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 52-В11-1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 24 июня 2011 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Горохова Б.А.

судей Назаровой А.М., Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Панечкиной Р[redacted] Г[redacted] к МДОУ «Детский сад [redacted]» о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы,

по надзорной жалобе Панечкиной Р.Г. на определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 4 августа 2010 года, которым отменено решение Майминского районного суда Республики Алтай от 1 июня 2010 года об удовлетворении исковых требований Панечкиной Р.Г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., выслушав объяснения представителей Панечкиной Р.Г. – Осипцовой Ж.П., Хмелькова С.Б., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

УСТАНОВИЛА:

Панечкина Р.Г. обратилась в суд с названным иском, мотивируя свои требования тем, что работает в учреждении ответчика с должностным окладом в размере [redacted] руб. в связи с повышением минимального размера оплаты труда до 4330 руб., её оклад подлежал увеличению, однако увеличен не был. Считала, что работодатель неправомерно производит ей начисление заработной платы исходя из сумм должностного оклада, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Решением Майминского районного суда Республики Алтай от 1 июня 2010 года исковые требования удовлетворены, в пользу истца взыскана невыплаченная заработная плата за период с 1 ноября 2008 года по 31 октября 2009 года в размере [redacted] руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 4 августа 2010 года указанное решение суда отменено, принято новое решение об отказе в иске.

В надзорной жалобе Панечкиной Р.Г., поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, ставится вопрос об отмене определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 4 августа 2010 года.

По результатам изучения доводов надзорной жалобы дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 13 мая 2011 года надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании суда надзорной инстанции – Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховном Суда Российской Федерации Панечкина Р.Г., представители МДОУ «Детский сад [redacted] Отдела образования администрации муниципального образования «Майминский район», извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде надзорной инстанции, не явились. На основании статьи 385 ГПК РФ Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, выслушав представителей истца, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит надзорную жалобу подлежащей удовлетворению.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела было допущено такого характера существенное нарушение норм материального права.

Как усматривается из материалов дела, 6 октября 2008 года истец принята на должность [redacted] в МДОУ «Детский сад «[redacted] на 1,15 ставки. Согласно приказу её должностной оклад установлен в размере [redacted] руб. Кроме того, истцу начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты: за работу в ночное время [redacted] руб., доплата 15% от оклада - [redacted] руб., доплата 14 % от заработной платы- [redacted] руб., районный коэффициент в размере [redacted] руб. С 1 ноября 2009 года оклад истца составляет [redacted] руб., доплаты: за работу в ночное время - [redacted] руб., 15 % - [redacted] руб., 14% - [redacted] руб., стимулирующая доплата - [redacted] руб., районный коэффициент 40 % от заработной платы - [redacted] руб.

Разрешая спор и принимая решение об удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что заработная плата начислялась истцу в размере, не соответствующем нормам трудового законодательства.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд кассационной инстанции исходил из того, что, поскольку совокупный размер месячной заработной платы истца с учетом стимулирующих выплат с включением районного коэффициента в размере 40% заработной платы, превышал установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, то нарушений трудовых прав истца при выплате заработной платы в указанный период ответчиком не допущено.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 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 2007 года 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.

Однако, действующей в настоящее время частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федеральных законов от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 года № 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 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 понятие тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности

(квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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 - 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, входящего 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. Данный размер МРОТ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата, без включения районного коэффициента, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (в данном случае не менее 4330 руб.).

Отменяя решение суда первой инстанции, суд кассационной инстанции правомерно указал на ошибочность вывода суда первой инстанции о незаконности установления окладов работника ниже минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем, Судебная коллегия полагает, что вывод суда кассационной инстанции о том, что заработная плата Панечкиной Р.Г. не может быть меньше минимального размера оплаты труда, включая начисленные к ней районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, основан на неверном толковании и применении норм материального права.

В силу главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (статья 7, часть 2 Конституции Российской Федерации); каждый

имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 37, часть 3).

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Часть 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При этом согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (статья 7).

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (статья 22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132); основные государственные гарантии по оплате труда работника (статья 130); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (статья 146).

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (части 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статьи 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда и не были изменены законодателем при внесении изменений в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Это обстоятельство судом не учитывалось, а довод истца о том, что её заработная плата без районного коэффициента и северной надбавки работодателем установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда, не проверялся.

Между тем, данный довод имеет юридическое значение для правильного разрешения возникшего спора.

Как следует из материалов дела, в период с 1 января 2009 года заработная плата истца с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат составляла [redacted] руб., из которых: [redacted] рублей – оклад по должности; [redacted] руб. – доплата за работу в ночное время; [redacted] руб. - 15% от должностного оклада; [redacted] руб. - стимулирующая доплата; [redacted] руб. - районный коэффициент 40% от заработной платы, при минимальном размере оплаты труда 4330 руб. в месяц согласно Федеральному закона от 24 июня 2008 года № 91-ФЗ.

Следовательно, заработная плата Панечкиной Р.Г. без учета районного коэффициента меньше предусмотренного законом минимального размера оплаты труда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и проверить обоснованность довода истца о том, что её заработная плата без учёта районного коэффициента и северной надбавки работодателем незаконно была установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 4 августа 2010 года незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального права, повлиявшим на исход дела, без устранения которого невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим указанное определение суда кассационной инстанции подлежит отмене в части вынесения нового решения, которым Панечкиной Р.Г. отказано в удовлетворении исковых требований, а дело - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь статьями 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

ОПРЕДЕЛИЛА:

определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 4 августа 2010 года отменить в части вынесения нового решения, которым Панечкиной Р.Г. отказано в удовлетворении требований к Муниципальному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад [redacted] о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, в остальной части – оставить без изменения. Дело передать на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий [redacted]

Судьи [redacted]