



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА
г. ДАЛЬНЕГОРСКА

пр-кт 50-лет Октября, 99А
г. Дальнегорск, 692446

19.11.2020 № 4-24-2020/4308

Директору КГКУ «Центр содействия
семейному устройству детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей с. Сержантово»

Скиданюк В.И.

ул. Ленинская, д.10
с. Сержантово

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ об устранении нарушений Трудового кодекса РФ

Прокуратурой г. Дальнегорска во исполнение поручения прокуратуры Приморского края проведена проверка соблюдения трудовых прав работников бюджетных учреждений при расчете и выплате заработной платы (доплаты) за работу в сельской местности в размере 25% оклада.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством, состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются: в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных

ТК № 024115

вх. № 4168/01-26
от 24.11.2020г.

квалификационных групп. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

В соответствии со статьей 1 Закона Приморского края от 25.04.2013 №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края» оплата труда работников государственных учреждений Приморского края осуществляется в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда исходя из видов экономической деятельности учреждений. Порядок и условия применения отраслевых систем оплаты труда устанавливаются Администрацией Приморского края.

Постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 №168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» предусмотрено начисление и выплата компенсационной выплаты (доплаты) за работу в сельской местности в размере 25% оклада (ставки заработной платы – для работников государственных учреждений Приморского края, оплата которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

Согласно статье 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Статьей 133 ТК РФ определено, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Статьей 315 ТК РФ, предусмотрено, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

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, после

чего к ней должны быть начислены районный коэффициент 1,3 и надбавка к заработной плате за стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Статьей 149 ТК РФ установлено, что при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П указано, что из буквального смысла статей 149, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации, следует, что сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере. Приведенное законодательное регулирование призвано не только компенсировать работнику отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление им права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников (статьи 1 и 2, часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации). Из приведенных правовых позиций следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 149, 152 - 154 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе доплата за работу в сельской местности должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, доплата в размере 25% оклада за работу в сельской местности, не может включаться в состав минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем указанные выше положения действующего законодательства с учетом позиции Конституционного суда Российской Федерации не выполняются

в КГКУ «Центр содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с. Сержантово».

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем является юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Проведенной прокуратурой города проверкой, установлено что доплата за работу в сельской местности в размере 25% в учреждении выплачивается, но вместе с этим включается в минимальный размер оплаты труда, что недопустимо.

Неисполнение вышеперечисленных норм действующего законодательства, вызванное ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей со стороны ответственных лиц, влечет нарушение гарантированного Конституцией РФ права граждан на достойное вознаграждение за труд, что недопустимо и не может оставаться без принятия мер прокурорского реагирования, а также привлечения к дисциплинарной ответственности виновных лиц.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

- 1) Безотлагательно рассмотреть с участием представителя прокуратуры настоящее представление, о времени и месте его рассмотрения заблаговременно сообщив в прокуратуру г. Дальнегорска.
- 2) Принять все необходимые меры к устранению выявленных нарушений действующего законодательства и недопущению подобных нарушений впредь.
- 3) В течение месяца со дня внесения представления о результатах принятых мер сообщить прокурору г. Дальнегорска в письменной форме с приложением копий подтверждающих документов.

Заместитель прокурора города

советник юстиции



Д.С. Биктудин