



**Российский независимый профсоюз
работников угольной промышленности
(Росуглепроф)**

ИНН 7709122523, ОГРН 1027739378567
109004, Москва, Земляной вал, 64,
Email: info@rosugleprof.ru
☎ 9152852, 📠 9153077

06.04.2010 г. № I/П-184

Председателям территориальных
организаций Росуглепрофа

Настоящим информируем Вас, что постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 года утверждены разъяснения по вопросам, возникающим в судебной практике.

В частности, Президиум Верховного Суда РФ подтвердил позицию Росуглепрофа в том, что именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

Приложение: на 2 л.

Председатель Росуглепрофа

И.И.Мохначук

**ОБЗОР
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ЧЕТВЕРТЫЙ КВАРТАЛ 2009 ГОДА**

(Извлечение)

**РАЗЪЯСНЕНИЯ
ПО ВОПРОСАМ, ВОЗНИКАЮЩИМ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ**

Вопросы, возникающие из трудовых правоотношений

Вопрос 3. Включаются ли в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника компенсационные и стимулирующие выплаты?

Ответ. Заработная плата (оплата труда работника) определена в части первой ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) 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).

Установление минимального размера оплаты труда регламентировано ст. 133 названного Кодекса, которой предусмотрено, в частности, что: минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (часть первая); 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 третья).

Согласно ст. 135 (части первая и вторая) Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими

у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. При этом, как следует из содержания ст. 129 (части вторая - пятая) того же Кодекса, тарифные ставки, оклады (должностные оклады), представляющие собой фиксированный размер оплаты труда работника, соответственно за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, а равно базовые оклады (базовые должностные оклады), то есть минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливаются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В силу сказанного именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст. 133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.