Ссылка <http://portal.aksp.ru/documents/detail/f1e12a81-fd9f-45da-bcf5-f6b29cb539d6>

**Разъяснения по реализации дополнительного соглашения  к Региональному соглашению о размере минимальной заработной платы  в Алтайском крае на 2016-2018 годы от 20.04.2016**

06.02.2018

В целях понимания сущности минимальной заработной платы, установленной в Алтайском края, разберёмся в терминологии:

**Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)**– это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц.

**Минимальная заработная плата (МЗП)** - наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.

**МРОТ**применяется для определения минимальных размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, регулирования оплаты труда, определения величины налогов, штрафов, сборов.

На сегодняшний день сумма минимального размера оплаты труда составляет 9489 рублей, а с 1 мая 2018 года она вырастет до 11163 рублей.

**МЗП**устанавливается локально в том или ином субъекте РФ. По закону размер **МЗП** не может быть ниже **МРОТ**.

В Алтайском крае минимальная заработная плата установлена и регулируется Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2016-2018 годы от 20.04.2016 г., к которому 22.12.2017 г. принято дополнительное соглашение.

Дополнительным соглашением установлено:

для работников внебюджетного сектора экономики минимальный размер заработной платы (МЗП) с 01.01.2018 г. (для организаций жилищно-коммунального хозяйства с 01.07.2018 г.) составляет 10702 рубля.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П в состав минимального размера заработной платы (МЗП)  не предполагается включение районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, к которым относится  и Алтайский край. Действующие  районные коэффициенты в территориях Алтайского края 1,15 и 1,25.

В соответствии с пунктом 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации № 38-П оно окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

Из анализа Трудового кодекса РФ и вышеназванного постановления Конституционного Суда Российской Федерации следует следующее.

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвёртая).

По смыслу приведенных законоположений, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия 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.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Как следует из части одиннадцатой статьи 133.1Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате (МЗП), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, 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 (МРОТ).

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации (МЗП), федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым 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.

Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» с 01.01.2018  установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 9489 рублей в месяц. Минимальный размер начисленной заработной платы работника при полной отработке нормы рабочего времени в соответствующем месяце и выполнении норм труда (трудовые обязанности) должен составлять – 10912,35 руб. (в территориях с районным коэффициентом 1,15) и 11861,25 руб. (в территориях с районным коэффициентом 1,25).

В целях соблюдения норм трудового законодательства необходимо обеспечить региональный размер минимальной заработной платы (МЗП) не менее федерального минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Таким образом, минимальный размер начисленной заработной платы работника внебюджетного сектора экономики при полной отработке нормы рабочего времени в соответствующем месяце и выполнении норм труда (трудовые обязанности) должен составлять – 12307,30 руб. (в территориях с районным коэффициентом 1,15) и 13377,50 руб. (в территориях с районным коэффициентом 1,25).