**ЗАЯВЛЕНИЕ**

**Сахалинского областного союза организаций профсоюзов**

**по проекту федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий**

**по оплате труда работников)»**

29 мая 2015 года на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассматривался проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)».

Профсоюзы области по-прежнему категорически против включения в минимальный размер оплаты труда выплат компенсационного и стимулирующего характера, поэтому не поддерживают предлагаемую Правительством РФ редакцию части третьей ст. 133 ТК РФ.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37), минимальный размер оплаты труда приобрел статус конституционной гарантии.

Из указанных положений Конституции РФ вытекает, что по своей правовой природе минимальный размер оплаты труда является, прежде всего, вознаграждением за труд в виде его нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому минимальный размер оплаты труда гарантируется Конституцией РФ в качестве именно минимального вознаграждения за труд - неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника).

Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционной природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11-П).

В системном единстве указанные нормы о минимальном размере оплаты труда были внесены в Трудовой кодекс РФ (далее - ТК).

Частью 1 ст. 129 ТК, содержащей определение понятия заработной платы (оплаты труда работника), в составе заработной платы предусмотрены следующие три отдельные группы выплат работнику, существенно различающихся по их целевому назначению и по правовому механизму их начисления:

«вознаграждение за труд» в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

«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);

«стимулирующие выплаты» (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Вознаграждение за труд представляет собой не только первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд (тарифной ставке, окладу) - при отсутствии компенсационных и стимулирующих выплат.

Вторую составную часть заработной платы в виде компенсационных выплат ТК не только формально отличает от вознаграждения за труд, но и основания назначения компенсационных выплат работнику связывает не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, которыми определяется выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, а с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями его труда (работы), влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда.

Так, в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146 ТК). Согласно ст. 315 ТК оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии со ст.ст. 316 и 317 ТК размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате устанавливаются Правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов.

Проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает **на неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы и, следовательно, на незаконность попыток «включения» компенсационных выплат в минимальный размер оплаты труда, являющийся нижней планкой вознаграждения за труд.**

Правовая природа третьей составной части заработной платы в виде стимулирующих выплат также разительно отличается от правовой природы вознаграждения за труд в целом и устанавливаемой федеральным законом нижней планки вознаграждения за труд (минимальный размер оплаты труда), в частности. Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права на вознаграждение за труд, не предусмотрено Конституцией РФ. Если нижняя планка вознаграждения за труд (минимальный размер оплаты труда) устанавливается федеральным законом, то к установлению размеров стимулирующих выплат законодатель не имеет отношения.

Существенны различия в предназначении вознаграждения за труд и стимулирующих выплат. В соответствии с наименованием последних их целью является стимулирование высокоэффективного труда.

Цель же вознаграждения за труд - воспроизводство работника и его семьи, что вытекает, например, из: Всеобщей декларации прав человека (п. 3 ст. 23), Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. «а» ст. 7), Европейской социальной хартии (пересмотренной (п. 1 ст. 4).

Из различий правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекают **неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы и незаконность попыток «включения» стимулирующих выплат в минимальный размер оплаты труда, являющийся нижней планкой вознаграждения за труд.**

Кроме того, профсоюзы области не поддерживают предложенную редакцию статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в части установления минимального размера оплаты труда в процентном соотношении к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемой в субъекте РФ. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, предложенная редакция Федерального закона противоречит норме вышеуказанной статьи и в случае принятия этого законопроекта возможно ухудшение социально-экономического положения сахалинцев и курильчан.

Также, профсоюзы Сахалинской области не согласны с тем, что минимальный размер оплаты труда на действующий год предлагается исчислять от величины прожиточного минимума трудоспособного населения первого квартала предшествующего года. С учетом роста потребительских цен на товары и услуги в течение календарного года, величина прожиточного минимума трудоспособного населения ежеквартально увеличивается на уровень инфляции (по РФ за 2014 г. 11 процентов), что приведет к значительному отставанию размера минимальной заработной платы от действующей величины прожиточного минимума. С целью недопущения этого разрыва при установлении минимального размера оплаты труда предлагаем исходить из величины прожиточного минимума трудоспособного населения четвертого квартала предшествующего года.

**В связи с вышеизложенным, профсоюзы Сахалинской области не поддерживают проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)».**