Автор: Алексей Плотников
30.11.2009 11:38 - Обновлено 30.11.2009 11:39

Новый минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в сумме 4 330 рублей в месяц был установлен Федеральным Законом N 91-ФЗ почти полтора года назад (24 июня 2008 года) и действует почти год (с 1 января 2009 года). За это время вопросы, связанные с соблюдением МРОТ становятся всё более значимыми и не утрачивают общественный интерес. Причём за разъяснениями законодательства в прокуратуру обращаются не только работники, но и работодатели различных организационно-правовых форм. Почему нужно соблюдать минимальный размер оплаты труда? 3 июня 1970 года в г. Женеве принята конвенция Международной Организации Труда (МОТ) об установлении минимальной заработной платы. Российская Федерация как участник МОТ, ратифицировавший Конвенцию, обязана обеспечить соблюдение положений Конвенции, в том числе ее второй статьи, которая гласит, что «минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или лиц». Как выполняются Россией взятые на себя международно-правовые обязательства? Российским государством международно-правовые гарантии соблюдения минимальной заработной платы регламентированы в трудовом законодательстве. МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Статья 2 Трудового Кодекса Российской Федерации гарантирует обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. МРОТ установлен одновременно на всей территории страны и означает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не должна быть ниже минимального размера оплаты труда. Кем обеспечивается минимальная заработная плата? Минимальная заработная плата обеспечивается работодателями, независимо от их организационно-правовой формы, а именно: - организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - другими работодателями - за счет собственных средств. На какую минимальную заработную плату работник имеет право? Работник полностью отработавший за месяц норму рабочего времени и выполнивший нормы труда имеет право на заработную плату не ниже МРОТ. В обязанность работодателя входит обеспечить и начислить такой размер заработной платы работнику, который будет не ниже МРОТ. Одновременно с начислением заработной

платы работодатель рассчитывает и размер удержаний из неё. Пример. При начислении работнику заработной платы в размере не ниже 4330 рублей, обязанность работодателя по обеспечению минимального размера оплаты труда будет соблюдена. Работник получит заработную плату в виде разности от начисленной оплаты труда и размером удержаний из начисленной оплаты труда. При расчете заработной платы каждый работник имеет право на налоговые вычеты, например в соответствии со ст. 218 Налогового Кодекса Российской Федерации. Об особенностях получения налоговых вычетов можно проконсультироваться с налоговыми органами. На какие отношения распространяется минимальная заработная плата? Минимальная заработная плата распространяется только на трудовые отношения, то есть на отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Предусмотрена ли ответственность за несоблюдение минимального размера оплаты труда? Российский законодатель предусмотрел широкий спектр наказаний в отношении работодателей, нарушающих МРОТ. Виновному работодателю за нарушение законодательства о труде грозят административные штрафы от 1000 рублей до 50000 рублей, административное приостановление деятельности до 90 суток. Если же должностное лицо нарушило законодательство о труде, а ранее уже было подвергнуто административному наказанию за аналогичное правонарушение, оно будет дисквалифицировано на срок от 1 года до 3 лет. Судимость и уголовный штраф до 120000 рублей, лишение права занимать определенные должности на срок до пяти лет, лишение свободы на срок до двух лет предусмотрены законодателем за невыплату свыше двух месяцев заработной платы, совершенной работодателем из личной заинтересованности. Если невыплата зарплаты свыше двух месяцев, совершенная работодателем из личной заинтересованности, повлекла тяжкие последствия, виновному грозит судимость и уголовный штраф от 100000 рублей до 500000 рублей, лишение свободы от 3 до 7 лет.

Прокурор района А.Г. Мохров Заместитель прокурора района А.В. Соловьев Помощник прокурора района М.В. Арцыбашев Помощник прокурора района Ю.В. Зудова