

В Сухобузимский районный суд

ИСТЕЦ:

Иванов Иван Иванович,
Проживающий по адресу:
ул. Советская, д. 1, кв.1,
с. Сухобузимское,
Сухобузимский район, Красноярский
край

ОТВЕТЧИК:

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
"Высотинская средняя школа"
Сухобузимский район, с. Высотино, ул.
Школьная, 2

Сумма иска:

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о возложении обязанности по производству
перерасчета заработной платы

В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции Российской Федерации - в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда; каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, согласно ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации.

По содержанию приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда, по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

С 01.01.2018 Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 9 489 рублей в месяц.

Ст. 2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии со ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями ТК РФ, в частности, в ст. 22 ТК РФ предусматривается обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, в ст. 132 ТК РФ установлена зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества

затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда, ст. 130 ТК РФ предусматривает основные государственные гарантии по оплате труда работника.

Часть 1 ст.129 ТК РФ определяет заработную плату (оплату труда работника) 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).

В соответствии со ст.130 Трудового кодекса РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются в том числе, величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, который согласно ч.1 ст.133 ТК РФ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, при этом в силу ч.3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в местностях с неблагоприятными климатическими условиями, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, что имеет место в данном регионе России.

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ст. 146 ТК РФ установлено право на повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер районного коэффициента, применяемого на территории Красноярского края, установлен постановлением администрации Красноярского края от 24.04.1992 № 160-г «Об установлении районного коэффициента к заработной плате» (далее – Постановление № 160-г) и с 1 сентября 1992 года составляет 1,30.

На основании Постановления Министерства труда РФ № 49 от 11.09.1995 года в южных районах Красноярского края, на территории которых применяются

коэффициенты, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляется на фактический заработок 30-процентная надбавка к заработной плате.

Из вышеназванного следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с указанными выше международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так правило об оплате труда, осуществляемого в районах с неблагоприятными климатическими условиями в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

То есть, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах с неблагоприятными климатическими условиями, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст.ст. 135, 146 ТК РФ и международными нормами должны быть компенсированы специальным коэффициентом. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в рассматриваемых районах должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должен быть начислен районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местности с неблагоприятными климатическими условиями.

Согласно, пункта 4.2 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N 38-П, следует, что в силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность, а в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Кроме того, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Я работаю в МКОУ «Высотинская СШ» на 1 ставку в должности разнорабочего согласно приказу № 5 от 12.07.2014, трудового договора № 45 от 12.07.2014) и в нарушение указанных требований работодателем с 01.01.2018 года начислялась заработная плата менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

С учетом районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы на предприятиях, расположенных на территории Красноярского края, за январь, февраль 2018 года размер заработной платы в южных районах Красноярского края с 01.01.2018г. не может быть ниже 15 182, 4 рублей (9 489 (МРОТ) + 2 846, 7 (30%) + 2 846, 7 (30%)).

Недоначисленная заработная плата за январь 2018 года составляет 2 000 руб., исходя из расчета: 15 182, 4 - 13 182, 4; за февраль 2018 года - 2 000 руб., исходя из расчета: 15 182, 4 - 13 182, 4;

Таким образом, недоначисленная заработная плата за январь, февраль 2018 года составляет 4 000,00 руб., исходя из расчета: 2000 (январь) + 2000 (февраль).

В силу ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Таким образом, работодатель обязан выплатить мне компенсацию за несвоевременную выплату недоначисленных и невыплаченных сумм вышеуказанной заработной платы (согласно приложенного расчета к исковому заявлению).

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 121, 122, 123, 124, 127 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с ответчика МКОУ «Высотинская СШ» в пользу Иванова Ивана Ивановича недоначисленную и невыплаченную заработную плату за январь 2018

года в размере 2000 руб., компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы за январь 2018 в размере 43,5 руб (с 15.02.2018 по 15.03.2018), недоначисленную и невыплаченную заработную плату за февраль 2015 года в размере 2000 руб..

Копии документов для ответчика и не направляются ввиду наличия у них таковых, в соответствии со ст. 132 ГПК РФ (приложенные копии документов получены в МКОУ «Высотинская СШ»)

Приложение: на л.

ФИО

дата