

СЫКТЫВКАРСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 14 декабря 2021 г. по делу N 2-8669/2021

11RS0001-01-2021-016804-73

Сыктывкарский городской суд Республики Коми

в составе судьи Сухоруковой С.М.,

при помощнике В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Сыктывкаре 14 декабря 2021 года гражданское дело по иску Н. к Северо-Европейскому межрегиональному территориальному управлению по надзору за ядерной и радиационной безопасностью Ростехнадзора о взыскании задолженности по заработной плате,

установил:

Н. обратилась в суд с иском к Северо-Европейскому межрегиональному территориальному управлению по надзору за ядерной и радиационной безопасностью Ростехнадзора о взыскании задолженности по выплаченным в 2020 году премиям в виде северного и районного коэффициента в размере 174671,31 руб. В обоснование требований указала, что за 2020 год истцу была выплачена премия, однако на указанную премию не начислялись северная надбавка и районный коэффициент.

До перерыва в судебном заседании истец на удовлетворении требований настаивала.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, в предоставленном отзыве с иском не согласился.

Выслушав мнение явившихся, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Конституция Российской Федерации, провозглашая Россию правовым социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, закрепляет, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 1, часть 1; статья 7; статья 37, часть 3).

Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека (статья 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7), а также Европейской социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года (статья 4 части II).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и международно-правовых актов правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере,

обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года N 38-П и от 28 июня 2018 года N 26-П; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О).

Статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в качестве основных принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений указаны запрет дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав; никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В соответствии с нормами трудового законодательства, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В свою очередь, в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработной платой (оплатой труда работника) признаются 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) (часть первая); тарифной ставкой - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом

(должностным окладом) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть пятая).

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая).

Частями пятой и шестой данной статьи установлено, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Судом установлено и не отрицается ответчиком, что с... по... стороны состояли в трудовых отношениях.

Приказом N... Н. освобождена от занимаемой должности 10.07.2021 в связи с достижением гражданского служащего предельного возраста пребывания на гражданской службе ((п. 4 ч. 2 ст. 39 ФЗ N 79 "О государственной гражданской службе РФ").

Как следует из служебного контракта от... Н. принята на должность...

Пунктом 9 контракта установлено, что гражданскому служащему устанавливается денежное содержание, которое состоит из: месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы РФ (должностного оклада) в размере 4034 руб.; месячного оклада в соответствии с присвоенным классным чином государственной гражданской службы (оклад за классный чин) в размере 1513 руб.; ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе РФ в размере 30%; ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы РФ в размере 90%; ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; ежемесячного денежного поощрения в размере одного должностного оклада; премии за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с положением, утвержденным Представителем нанимателя; единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи; других выплат, предусмотренных соответствующими федеральными законами и иными нормативными актами.

Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается) определяется представителем нанимателя (субъектом Российской Федерации) с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения

должностного регламента.

Выплата, предусмотренной пунктом 4 части 5 статьи 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" премии за выполнение особо важных и сложных заданий федеральным государственным гражданским служащим урегулирована Положением о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи федеральным государственным гражданским служащим Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденным приказом Ростехнадзора от 25 августа 2017 года N 336.

Приказом Ростехнадзора от 25.08.2017 N 336 утверждено Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи федеральным государственным гражданским служащим Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Согласно п. 11 Положения выплата гражданским служащим премии за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется за выполнение ими особо важных и сложных заданий, связанных с выполнением задач и функций, возложенных на Ростехнадзор, а также в целях повышения их материальной заинтересованности в качестве выполняемой работы. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий может производиться единовременно или за конкретный период работы с периодичностью: месяц, квартал, полугодие, год. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий производится с учетом личного вклада каждого гражданского служащего в выполнение задач и функций, возложенных на соответствующее структурное подразделение центрального аппарата (территориального органа) Ростехнадзора, и исполнения гражданским служащим должностных обязанностей.

Общая сумма премии за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемой гражданскому служащему в календарном году, максимальными размерами не ограничивается (п. 12 положения).

Пунктом 15 Положения предусмотрено, что решение о выплате гражданским служащим премии за выполнение особо важных и сложных заданий и ее размере принимается: в отношении гражданских служащих центрального аппарата Ростехнадзора и руководителей территориальных органов Ростехнадзора - руководителем Ростехнадзора; в отношении гражданских служащих территориального органа Ростехнадзора - руководителем соответствующего территориального органа. Данное решение оформляется приказом.

В центральном аппарате Ростехнадзора предложения о размере премии за выполнение особо важных и сложных заданий представляются руководителю Ростехнадзора: в отношении начальников структурных подразделений - заместителями руководителя Ростехнадзора, осуществляющими координацию деятельности соответствующих структурных подразделений; в отношении гражданских служащих структурных подразделений - начальниками соответствующих структурных подразделений по согласованию с заместителем руководителя Ростехнадзора, координирующим их деятельность. В отношении гражданских служащих, находящихся согласно должностным регламентам в непосредственном подчинении руководителя Ростехнадзора, размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий определяет руководитель Ростехнадзора. Решение о выплате гражданским служащим премии за выполнение особо важных и сложных заданий и ее размере может быть принято руководителем Ростехнадзора без получения на гражданских служащих соответствующих предложений руководителя структурного подразделения или заместителя руководителя Ростехнадзора

(п. 16 Положения).

Приказом Северо-Европейского межрегионального территориального управления по надзору за ядерной и радиационной безопасностью Ростехнадзора N... по итогам работы за январь 2020 поощрены работники Управления, в том числе Н. в размере 4379 руб.

Приказом N... по итогам работы за февраль 2020 Н. выплачена премия в размере 3000 руб.

Приказом N... по итогам работы за март 2020 Н. выплачена премия в размере 22332,90 руб.

Приказом N... по итогам работы за апрель 2020 Н. выплачена премия в размере 25756,90 руб.

Приказом N... по итогам работы за май 2020 Н. выплачена премия в размере 22332,90 руб.

Приказом N... по итогам работы за июнь 2020 Н. выплачена премия в размере 21191,10 руб.

Приказом N... по итогам работы за июль 2020 Н. выплачена премия в размере 8758 руб.

Приказом N... по итогам работы за август 2020 Н. выплачена премия в размере 11758 руб.

Приказом N... по итогам работы за октябрь 2020 Н. выплачена премия в размере 7059,82 руб.

Приказом N... по итогам работы за ноябрь 2020 Н. выплачена премия в размере 22719,82 руб.

Приказом N... по итогам работы за декабрь 2020 Н. выплачена премия в размере 9758,00 руб.

Приказом N... по итогам работы год 2020 Н. выплачена премия в размере 104242 руб.

В соответствии с ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Как следует из Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" его целью является установление государственных гарантий и компенсаций, необходимых для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Исходя из системного толкования Преамбулы Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1, ч. 2 ст. 146, ст. 148, ст. 315 и всей главы 50 ТК РФ, устанавливающих повышенную оплату труда за работу в особых климатических условиях, положений ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, предусматривающей право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было

дискриминации, выплата районного коэффициента и процентной надбавки не может быть связана только с местностью, в которой находится организация, а должна быть связана непосредственно с местностью, в которой лицо выполняет трудовые обязанности.

Юридически значимыми обстоятельствами для разрешения данного спора является установление обстоятельства, где фактически истец выполнял свои трудовые обязанности.

Как следует из материалов дела и не отрицается сторонами истец фактически работала в г. Сыктывкаре Республики Коми..

Порядок исчисления районного коэффициента и процентной надбавки регулируются также Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Постановлением Министерства труда РФ от 11.09.1995 года N 49, Приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. N 2, утвердившим Инструкцию "О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами".

Из вышеуказанных норм материального права следует, что начисление районных коэффициентов и процентных надбавок производится на фактический заработок работника, полученный в соответствующем месяце.

В этот заработок включаются в частности, оплата по тарифным ставкам и окладам; надбавки и доплаты; повышенная оплата сверхурочных работ и работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата простоя; премии, обусловленные системой оплаты труда; вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно (п. 1 разъяснения Минтруда РФ от 11.09.1995 г. N 3).

Предельного размера заработка, к которому должен применяться районный коэффициент и процентная надбавка, законодательство не устанавливает, поэтому их начисление необходимо осуществлять на всю сумму фактического заработка независимо от его величины.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 года N 12, которым город Сыктывкар Республики Коми отнесен к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Лицам, выполняющим трудовую функцию в г. Сыктывкаре Республики Коми, оплата труда (заработная плата) должна производиться с применением районного коэффициента (20%) и процентной надбавки (50%), установленных для данной местности.

Согласно приказу N... Н. назначена на должность...

Из расчетных листов истца за период с января 2020 по декабрь 2020 года усматривается выплата истцу премии, на которую не начислялся районный коэффициент 20% и не начислялась северная надбавка за работу в МКС.

Таким образом, судом на основании представленных доказательств установлено, что Н. исполняла свои трудовые обязанности в г. Сыктывкаре Республики Коми, данное обстоятельство ответчиком не оспорено, доказательств обратного, в нарушении ст. 56 ГПК РФ, не представлено.

Поскольку премия в период работы истца в организации ответчика начислялась и выплачивалась без учета районного коэффициента и процентной надбавки, тогда как оплата труда должна производиться с их применением, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца невыплаченную сумму премии с учетом районного и северного

коэффициента.

Суд не может принять во внимание довод ответчика относительно расчета денежного содержания с системе 1 С Бухгалтерия, где все расчеты производились с учетом северного и районного коэффициента, так как система оплаты труда применительно к статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации включает: фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы; доплаты, надбавки компенсационного характера; доплаты и надбавки стимулирующего характера.

Из постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П следует, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны, по смыслу частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные и нерабочие праздничные дни, - иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

Оценив условия трудового договора, заключенного с истцом, положения о премировании, данные, отраженные в расчетных листках, суд установил, что районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, истцу на сумму премии за январь - декабрь 2020 г. не начислялись и не выплачивались, несмотря на то, что согласно положениям статьи 315 ТК РФ районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате работников являются элементами заработной платы, выплачивать которую в полном размере в силу статьи 22 ТК РФ - прямая обязанность работодателя.

На основании изложенного суд приходит к выводу об удовлетворении требований истца и взыскании с ответчика задолженности по невыплаченной премии с учетом доначисленного северного и районного коэффициента в размере 184301 рубль 90 копеек из следующего расчета (4379 руб. + 3000 руб. + 22332,90 руб. + 25756,90 руб. + 22332,90 руб. + 21191,10 руб. + 8758 руб. + 11758 руб. + 7059,82 руб. + 22719,82 руб. + 9758,00 руб. + 104242 руб.) * 1,7 - 263288,44 руб. (сумма выплаченной премии) = 184301,90 руб.

Руководствуясь статьями 194 - 198 ГПК РФ, суд

решил:

Взыскать с Северо-Европейского межрегионального территориального управления по надзору за ядерной и радиационной безопасностью Ростехнадзора в пользу Н. задолженность по невыплаченной премии с учетом доначисленного северного и районного коэффициента в размере 184301 рубль 90 копеек.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Верховный Суд Республики Коми через Сыктывкарский городской суд Республики Коми в течение месяца со дня составления мотивированного решения.

Судья С.М. Сухорукова

Мотивированное решение составлено 21.12.2021

Копия верна:

Судья
С.М.СУХОРИКОВА
