

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Шахбанова Адай Гасановна

студент Юридического института, Северо-Кавказский федеральный университет, РФ, г. Ставрополь

Зиновьева Татьяна Николаевна

старший преподаватель, Северо-Кавказский федеральный университет, РФ, г. Ставрополь

LEGAL REGULATION OF THE MINIMUM SIZE OF PAYMENT OF LABOR IN THE RUSSIAN FEDERATION

Aday Shakhbanova

Student Law Institute North Caucasus Federal University, Russia, Stavropol

Tatyana Zinovieva

Senior Lecturer, North Caucasus Federal University, Russia, Stavropol

Аннотация. В данной статье рассматриваются понятие, сущность и правовое содержание минимального размера оплаты труда, а также указываются основные нормативные правовые акты, регулирующие МРОТ на федеральном и региональном уровнях РФ.

Abstract. This article discusses the concept, essence and legal content of the minimum wage, and also indicates the main regulatory legal acts that regulate the minimum wage at the federal and regional levels of the Russian Federation.

Ключевые слова: Минимальный размер оплаты труда, минимальный размер заработной платы, минимум оплаты труда, размер компенсационных выплат, нетрудоспособность.

Keywords: The minimum wage, the minimum wage, the minimum wage, the amount of compensation payments, disability.

Одним из механизмов государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации выступает минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который также помимо этого представляет собой гарантию конституционного права каждого на вознаграждение за труд, закрепленного законодательно, точнее ч. 3 ст. 3 Конституции РФ [1].

Для начала выясним, что же такое МРОТ. Итак, минимальный размер оплаты труда (МРОТ), простыми словами, есть установленный минимум оплаты труда в час либо день, неделю или

месяц или же год, который работодатель может или должен платить своему работнику, и за который работник в свою очередь может законно предложить, т.е. «продать» свой труд.

Ранее Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» давалось толкование понятию «МРОТ», который определялся как фиксированный размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Однако указанное определение утратило силу. Также утратила силу ч. 4 ст. 133 Трудового Кодекса РФ, регламентирующее следующее правило о том, что не могут быть ниже минимального размера оплаты труда размеры тарифных ставок, окладов, в том числе и должностных, также базовых окладов и (или) базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников.

Институт минимального размера оплаты труда на сегодняшний день регулируется Федеральным законом от 09.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда". На основании данного Закона МРОТ устанавливается на 2020 год в сумме 12 130 рублей в месяц (а именно с 1 января данного года).

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года согласно ст. 1 № 82-ФЗ минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года [2].

В соответствии со ст. 3 того же Закона МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для других целей обязательного социального страхования. Соответственно, не допускается применение МРОТ для иных целей.

В зависимости от минимального размера оплаты труда могут быть установлены размеры стипендий, пособий и других обязательных социальных выплат, также может производиться исчисление налогов, сборов, штрафов и др. (ст. 4 ФЗ-82). Согласно ст. 5 ФЗ «О минимальном размере оплат труда», исчисление платежей, установленных в зависимости от минимального размера оплаты труда, производится с 01.07 2000 г по 31. 12.2000 г исходя из базовой суммы, равной 83 рублям 49 копейкам, с 1 января 2001 года исходя из базовой суммы, равной 100 рублям.

Кроме Федерального закона № 82-ФЗ, действующего на федеральном уровне, МРОТ также регулируется и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) на региональном уровне. В Трудовом кодексе РФ заработной плате посвящена целая глава - глава 21.

Так, согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата определяется 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).

На основании ст. 133 Трудового кодекса РФ также минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Данную норму также дополняет следующая статья – ст. 133.1, основной мыслью которой является то, что в субъектах Российской Федерации может устанавливаться размер минимальной заработной платы региональным соглашением о минимальной заработной плате. Это может быть предусмотрено для категории работников, работающих на территории определенного соответствующего субъекта Российской Федерации, исключением которых

являются работники организаций, которых финансируют из федерального бюджета России [3].

В качестве примера возьмём некоторые республики.

Так, по состоянию на 01.05.2020 г в Республике Бурятия размер минимальной заработной платы устанавливается в размере, равном МРОТ (12130), увеличенному на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Региональное соглашение "О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия" от 14.03.2018 N 01.08-010-45/18 выступает как основание [4]. При этом размер минимальной заработной платы, который устанавливается Соглашением, не является ограничением для реализации более высоких гарантий оплаты труда.

В Ставропольском крае на сегодняшний день размер минимальной заработной платы предусмотрен для всех категорий работников, без исключений. Регионального соглашения нет. А так как оно отсутствует, то поэтому применяется только федеральное значение МРОТ - Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

В Республике Дагестан МРОТ производится для работников организаций внебюджетной сферы - в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Республики и составляет 12130, основанием которого выступает Региональное соглашение "О минимальной заработной плате в Республике Дагестан" от 05.10.2017 [5].

Начиная с первой Конвенции МОТ (Международной Организации труда) о МРОТ основным предметом международно-правового регулирования всегда был механизм установления МРОТ, а не, например, определение самого его понятия или другие его аспекты. Т.е. согласно этому МОТ первоначально давала возможность всем государствам самостоятельно определять характер, форму процедуры и методы осуществления установления минимальной заработной платы.

В целях повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума Правительством Российской Федерации был разработан и внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект Федерального закона № 274625-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», который был одобрен [6].

В судебной практике сложилась иная, противоречивая позиция о том, включаются ли компенсационные выплаты в размер МРОТ, гарантированного государством.

По Определению Верховного Суда Российской Федерации от 8.04.2011 г. № 3-В11-4: при рассмотрении вопросов учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате в составе заработной платы при определении МРОТ работника было подчеркнуто, что «при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст. 315–317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях...» [7].

Аналогичная позиция была изложена в Обзоре Верховного Суда Российской Федерации, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014. практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением трудовой деятельности гражданами в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Однако Верховным же Судом Российской Федерации данный подход позже был изменен. Так,

к примеру, в Определении от 19.09.2016 № 51-КГ16-10 со ссылками на вышеназванные нормы Кодекса указано, что положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, когда размер оклада как составной части месячной заработной платы не может быть ниже МРОТ [8].

Исходя из этого, правовая природа вознаграждения за труд, компенсационных выплат имеет различия, т.к. они влекут за собой различные правовые механизмы установления их размеров. Тогда можно прийти к выводу, что необходимо устанавливать обоснованную дифференциацию оплаты труда при определении системы оплаты труда.

Конституционный Суд Российской Федерации в определениях от 19.12.2009 № 1557-О-О, от 25.02.2013 № 327-О обращал внимание на то, что согласно международным нормами и требованиям российского трудового законодательства работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии или же специальности, но в различных условиях, не допускается установление заработной платы в одинаковом размере [9].

Стоит отметить, что вопрос о проверке конституционности положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации 14.11.2017 находился на рассмотрении Конституционного Суда Российской Федерации. При расчете заработной платы заявительниц по делу жительниц северных регионов России в МРОТ включались районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. По мнению заявительниц, оспоренные нормы нарушают конституционный принцип равенства, т.к. работникам, которые трудятся в неблагоприятных условиях, устанавливаются те же социальные гарантии, что и другим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в нормальных условиях, а также то, что нарушается принцип социального государства. Таким образом, понятно, что ожидается, что вынесенное по делу решение Конституционного Суда Российской Федерации сможет разрешить данную проблему.

Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О обратил особое внимание на то, что по своей конституционно-правовой природе институт минимального размера оплаты труда предназначен для установления минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (п. 2.1). Согласно этому, основное назначение минимального размера оплаты труда также заключается в обеспечении месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, достаточном для удовлетворения основных жизненных потребностей (п. 2.2) [10].

Подводя итоги, можно обобщить вышесказанное и прийти к выводу, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) представляет собой законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц и отражает минимально приемлемую для данных экономических условий величину потребления и является базой для определения размера оплаты труда наименее квалифицированного работника. За все время установления МРОТ на федеральном уровне его размер так и не достиг уровня прожиточного минимума.

Необходимо отметить также, что установление минимального размера оплаты труда призвано обеспечить конституционное право каждого на вознаграждение за труд. Поэтому перед государством стоит важная задача сделать МРОТ тем социальным стандартом, который позволил бы обеспечить занятому населению уровень должного благосостояния.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 04.08.2014.
2. Федеральный закон от 09.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002.
4. Региональное соглашение "О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия" от 14.03.2018 N 01.08-010-45/18
5. Региональное соглашение "О минимальной заработной плате в Республике Дагестан" от 05.10.2017.
6. Федерального закона № 274625-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»
7. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 8.04.2011 г. № 3-В11-4.
8. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19.12.2009 № 1557-О-О, от 25.02.2013 № 327.
9. Трудовое право России: учебник/под ред. С.Ю.Головиной, М.В. Молодцовой. - М.: НОРМА, 2009. - С. 168.
10. Потапова А.А. Трудовое право. Курс лекций: учебное пособие - М.: Проспект, 2012. - С. 126.