

*Исаева Анастасия Валерьевна – студент
ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет
Научный руководитель – Рузаева Е.М., к.ю.н., доцент
кафедры гражданского права и процесса
г. Оренбург, Россия*

**РОЛЬ МРОТ В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКА
ГАРАНТИРОВАННЫМ УРОВНЕМ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
УДОВЛЕТВОРЕНИЯ МИНИМАЛЬНЫХ НЕОБХОДИМЫХ
ПОТРЕБНОСТЕЙ**

Аннотация. В статье анализируется понятие, структура и назначение такого института трудового права как минимальный размер оплаты труда; раскрыты пробелы в законодательстве и показана необходимость возврата к легальному определению МРОТ, содержащееся в Трудовом кодексе 2001 года.

Ключевые слова: минимальный размер оплаты труда, потребительская корзина, заработная плата, трудовые правоотношения.

**THE ROLE OF THE MINIMUM WAGE IN PROVIDING THE
EMPLOYEE WITH A GUARANTEED LEVEL OF FUNDS TO MEET THE
MINIMUM NECESSARY NEEDS**

Annotation. The article analyzes the concept, structure and purpose of such an institution of labor law as the minimum wage; the gaps in the legislation are revealed and the need for a return to the legal definition of the minimum wage as contained in the 2001 Labor Code is shown.

Keywords: minimum wage, consumer basket, wages, labor relations.

Статья 37 Конституции (Основного закона) РФ установлено право каждого гражданина получать вознаграждение за собственную трудовую деятельность

без дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается федеральным законодательством [4]. Основной формой вознаграждения за трудовую деятельность является заработная плата, которая стимулирует и мотивирует к эффективному и результативному труду, способствует ускорению социально-экономических макропроцессов и повышает благосостояние работающего гражданина.

Размер оплаты труда – это обязательный пункт и обязательное условие трудового договора. Работники и работодатели в процессе подписания трудовых договоров должны прийти к соглашению об уровне оплаты труда. Сложность ситуации заключается в естественном противоречии : одна сторона хочет платить меньше, другая сторона – получать больше. Достижение баланса в установлении справедливых отношений данной сфере невозможно достигнуть без государственного регулирования сферы оплаты труда. Государство регулирует заработную плату через формирование базовых параметров оплаты трудовой деятельности, с помощью которых достигается расширенное воспроизводство рабочей силы и экономически обоснованное распределение доходов работающих граждан [14, с. 188].

Важным фактором регулирования заработной платы является минимальный размер оплаты труда. Трудовым кодексом РФ установлено, что минимальный размер оплаты труда не должен быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Прожиточный минимум равнее стоимостной оценке потребительской корзины в данный момент времени [5]. Потребительская корзина включает минимально необходимый набор продовольственных и непродовольственных товаров, работ и услуг, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность гражданина и его семьи. Тем законодатель установил, что минимальный размер оплаты труда гарантируют работающему такой размер заработной платы, который удовлетворит минимальный уровень потребностей его и его семье. Таким образом, минимальный размер оплаты труда – это , во-первых, такая граница, которую не имеет права пересекать работодатели, во-вторых, поддерживает уровень

покупательной способности всего населения и в третьих, обеспечивает баланс спроса и предложения рабочей силы на рынках труда [12].

Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда с 01.01.2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц [7]. В Оренбургской области работодатель обязан применять уральский коэффициент, равный 1,15. Следовательно, к сумме МРОТ применяют надбавку 15 процентов; а размер реального минимального размера оплаты труда в Оренбурге и области с 01.01.2020 года составляет 13 950 рублей.

В настоящее время весь мир живет в условиях пандемии. Пандемия COVID-19 – пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, вызванная коронавирусом SARS-CoV-2. 30 января ВОЗ признала вспышку нового коронавируса чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение. 11 марта 2020 года ВОЗ объявила, что вспышка приобрела характер пандемии. Президентом РФ был издан Указ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» [9]. Также Президент обратился к населению страны в связи с ситуацией, связанной с распространением коронавируса. По итогам данного обращения составлен список поручений, одним из пунктов которого было поручение применять до конца 2020 г.

Президент РФ предложил, чтобы у предприятий появились дополнительные ресурсы, в два раза - с 30% до 15% - снизить размер страховых взносов. Такая пониженная ставка будет распространяться на сумму зарплаты, превышающую МРОТ. Путин обратил внимание, что пониженная ставка вводится не на несколько месяцев, не только в качестве антикризисной меры, а на перспективу.

Также Президент предложил увеличить минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности до уровня минимального размера оплаты труда.

Также Президент РФ указал, что нужно поддержать тех, кто оказался на больничном или потерял работу. Он предложил установить норму выплаты по больничному - они должны рассчитываться исходя из суммы не менее одного МРОТ в месяц.

Компании и предприниматели наиболее пострадавших отраслей в мае и июне 2020 г. могут получить субсидию в размере МРОТ на каждого работника.

Трудовой кодекс РФ 2001 года давал легальное определение таким элементам механизма регулирования заработной платы, как оплата труда, заработная плата, минимальный размер оплаты труда, тарифная ставка, тарифная система. Российский законодатель исходил из постулатов Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года [2]. Самое важное, что минимальный размер оплаты труда по сути своей в 2001 году понимался как тарифная ставка, которая не должна быть ниже МРОТ, и в него не включались никакие доплаты, надбавки, премиальные и пр. Однако уже в 2006 году законодатель изъясил из Трудового кодекса понятие и структуру минимального размера оплаты труда [8]. Что подтолкнуло законодателя отказаться от данных понятий и тем самым отказаться от принципов Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, осталось неизвестным, но это привело к юридическим пробелам и противоречиям. Самое главное, что заработная плата уравнилась с минимальным размером оплаты труда.

Конституционным судом РФ в Определении от 01.10.2009 № 1160-О-О. была высказана следующая позиция по данной проблеме : федеральным законодательством существенно повышен уровень минимального размера оплаты труда <.> обязательным и единственным условием установления уровня заработной платы представляется в настоящее время следующее : в структуру заработной платы входят все виды выплат (стимулирующие и компенсационные), и уровень заработной платы не опускается ниже уровня минимального размера оплаты труда, который устанавливается федеральным законом. Допустимо, что тарифная ставка (оклад, должностной оклад) может

быть меньше уровня минимального размера оплаты труда [10].

Данную позицию поддержал и Верховный суд Российской Федерации : Определением Верховного суда Российской Федерации от 23.07.2010 № 75-В10-2 было выявлено, что трудовым законодательством устанавливается оклад (тарифная ставка) в качестве составной части оплаты труда ниже уровня МРОТ; но заработная плата со всеми стимулирующими надбавками и компенсациями не должна быть ниже МРОТ. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законодательством [11].

На основе проведенного анализа мы можем сделать следующие выводы. Из трудового законодательства изъяты определение и структура минимального размера оплаты труда; Конституционный Суд РФ и Верховный суд РФ уравнили заработную плату и минимальный размер оплаты труда. Верховенство данных инстанций означает, что нижестоящие суды будут исходить из позиции Конституционного Суда РФ и Верховного суда РФ. Минимальный размер оплаты труда с 2006 года состоит структурно из оклада (должностного оклада, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

Изменения в Трудовой кодекс 2006 года недостаточно соответствуют международным принципам трудового законодательства, конституционным положениям о праве граждан на достойное вознаграждение за собственную трудовую деятельность без дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда; тем самым работники ущемляются в своих правах и законных интересах [13, с. 736].

Мы выше отмечали, что главной институциональной целью минимального размера оплаты труда представляется обеспечение трудящегося гражданина гарантированным уровнем денежных средств для удовлетворения минимальных необходимых потребностей трудящегося и членов его семьи. Правовую природу минимального размера оплаты труда можно определить как нижнюю установленную федеральным законодательством планку вознаграждения за трудовую деятельность каждого гражданина.

В настоящее время международное законодательство имеет приоритет

перед правовой системой Российской Федерации в общем плане и перед нормами Трудового кодекса РФ. Нормы Всеобщей декларации прав человека устанавливают право каждого работающего на честное и полноценное вознаграждение за трудовую деятельность, которое должно обеспечивать достойный уровень жизнедеятельности человека и членов его семьи (пункт 3 статьи 23) [1].

Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 года устанавливается право гражданина получать такое вознаграждение, которое обеспечит жизнедеятельность трудящегося и членов его семьи [2].

Нормы Европейской социальной хартии признают право трудящихся получать заработную плату, которая будет обеспечивать им и членам их семей достойное существование (пункт 1 статьи 4) [3].

Конституция (Основной закон) РФ гарантирует минимальную оплату труда через применение МРОТ (как фиксированную неприкосновенную часть заработной платы, тарифной ставки, оклада, должностного оклада) [4]. «Неприкосновенная часть» заработной платы находится под конституционной защитой, а компенсационная выплата, стимулирующая выплата, другие части оплаты трудовой деятельности конституционной защиты не имеют.

В Трудовом кодексе РФ закреплены основополагающие принципы трудовых отношений между работодателем и работником:

- равенство прав и возможностей работников;
- отсутствие любых форм дискриминации;
- справедливая заработная плата;
- равная оплата труда за равную трудовую деятельность [5].

Уровень заработной платы, оклады, стимулирующие и компенсационные доплаты должны быть установлены в трудовом договоре, исходя из действующего российского законодательства, из установленного на предприятии (организации, учреждения) системы оплаты труда работников и сотрудников. Условия трудовой деятельности также определяют размеры

заработной платы работников и сотрудников.

Минимальный размер оплаты труда является единым и действует одновременно на всей территории России.

Таким образом, минимальный размер оплаты труда с включенными в него компенсационными и стимулирующими выплатами нарушает международные нормы трудового законодательства и принципы отечественного трудового права. Получается, что работники (сотрудники) одной профессии (специальности, должности), имея различные условия трудовой деятельности, могут и будут получать равную заработную плату, исходя из трактовки минимального размера оплаты труда современным российским трудовым законодательством.

В таких условиях работодатели лишаются действенных механизмов мотивации и стимулирования собственных работников, институт дисциплины труда теряет свою эффективность и результативность. Снижение мотивированности работников (сотрудников) напрямую негативно отражается на прибыльности предприятия (организации, учреждения) на уровне микроэкономике, а на уровне макроэкономике – на эффективности всего народнохозяйственного комплекса страны.

Дополнительные выплаты работнику должны рассматривать как элемент мотивационного механизма, который будет поддерживать на высоком уровне желание работников трудиться эффективно и результативно, дополнительные выплаты должны стать часть дисциплины труда, а не частью минимального размера оплаты труда.

Как вывод, отметим, что современный законодательный подход к пониманию минимального размера оплаты труда лишает МРОТ мотивационного и стимулирующего воздействия на дисциплину трудовой деятельности.

В силу этого мы предлагаем вернуть в Трудовой кодекс РФ легальной определение минимального размера оплаты труда, определив его как фиксированную часть заработной платы работника (тарифную ставку, оклад, должностной оклад). Вывести из структуры минимального размера оплаты труда дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

Первая редакция Трудового кодекса РФ содержала дефиницию МРОТ, как гарантируемого федеральным законом размера месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, соответствовала нормам международного трудового права, поэтому возможен возврат именно к определению минимального размера оплаты труда Трудового кодекса 2001 года.

Список литературы:

1 Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=120805&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8172436139888666#015570398196718682>. - дата обращения: 11.04.2020.

2 Об экономических, социальных и культурных правах: международный пакт от 16.12.1966. (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН). [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=AD9DC3B4E3BF1569F127436E3813C852&mode=splus&base=LAW&n=5429&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#1d93onvjf3x>. - дата обращения: 11.04.2020.

3 Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята в г. Страсбурге 03.05.1996. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=7E2FBF740C82355834962F2745EAA1E8&mode=splus&base=LAW&n=120807&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#28du73mnz0x>. - дата обращения: 11.04.2020.

4 Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – Москва: Проспект, 2016. –

32 с. – ISBN 978-5-392-22375-6.

5 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=0&rnd=1A0C8999721BA9B7EBE75E4AE849754A#037109337965165623>. - дата обращения: 04.04.2020.

6 О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федер. закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ // Собр. законодательства РФ. - 27.10.1997. - № 43. - Ст. 4904. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=8B3CC162F8B94A0E7F1DCB3DC50FA0D8&mode=splus&base=LAW&n=321557&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#1kgs6nw7pps>. - дата обращения: 11.04.2020.

7 О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: федер. закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=99941854007682426478596354&cacheid=30F35427342F2580690617359869862E&mode=splus&base=LAW&n=341748&rnd=7A26AE231341F8EABF3B2C34C6EA1F95#1oj6sjejb88> - дата обращения: 11.04.2020.

8 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федер. закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ // Собр. законодательства РФ. - 03.07.2006. - № 27. - Ст. 2878. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=7B519254397E095405935EECA12D53DC&mode=splus&base=LAW&n=172552&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#28ggp2j4crm>.

9 О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического

благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) : Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=349217&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9635470153275829#06615664259669374>. - дата обращения: 11.04.2020.

10 Определение Конституционного суда Российской Федерации от 01.10.2009 № 1160-О-О. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=383B2C45EE919824614923A7FA86578B&mode=splus&base=LAW&n=93709&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#16sikomбbrp>. - дата обращения: 11.04.2020.

11 Определение Верховного суда Российской Федерации от 23.07.2010 № 75-В10-2. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2037714000038037846029004885&cacheid=FF2BA3CB2AE1A380A0E0C5123A8EEEC6&mode=splus&base=ARB&n=156611&rnd=C181C1DB64DD5BA453D2544F416268C3#crtgb3gdgx4>. - дата обращения: 11.04.2020.

12 Мирошниченко, К.В. К вопросу о минимальном размере оплаты труда в современной России // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспективы-2016». [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/21398>. - дата обращения: 11.04.2020.

13 Сиротин, А.М. К вопросу о минимальном размере оплаты труда в современной России / А.М. Сиротин/ Аллея науки. – 2018. - № 6 (22). – С. 736-739. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35282040>. - дата обращения: 11.04.2020.

14 Федосеева, Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент регулирования оплаты платы в Российской Федерации / Ю.А. Федосеева // Известия Оренбургского гос. аграрного университета. - 2015.

- № 1. - С. 188-191.