

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Слугина Н.П. ©

Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и предпринимательского права  
Тольяттинского государственного университета

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда .[1,7]

Конституционное закрепление права каждого, состоящего в трудовых отношениях, на вознаграждение за труд без каких-либо ограничений (дискриминации) и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, позволило работающим быть уверенными в обеспечении государством и не ниже установленного законом минимального уровня существования не только самого работника, но и членов его семьи.

Минимальный размер оплаты труда – это установленный законом уровень месячной заработной платы труда работника, который выплачивается за отработанную работником норму рабочего времени и выполнение трудовых обязанностей за календарный месяц. Трудовой кодекс Российской Федерации закрепил минимальный размер оплаты труда (МРОТ) равный величине прожиточного минимума трудоспособного населения (статья 133) .[2, 78]

Этот же минимальный уровень является расчетным показателем для установления заработной платы работником бюджетной сферы.

Следовательно, законодатель установил минимальный стандарт оплаты труда в Российской Федерации, который гарантируется не только действующим законодательством о труде, но и Конституцией Российской Федерации.

При этом согласно статье 421 Трудового кодекса Российской Федерации порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом. Однако такой закон до сих пор не принят.

В апреле текущего года председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев заявил публично, что минимальный размер оплаты труда будет повышен до уровня прожиточного минимума работающего человека в ближайшие несколько лет.

Согласно законопроекту Минтруда Российской Федерации размер МРОТ будет повышаться в два этапа: с 1 января 2018 года до 90 процентов прожиточного минимума трудоспособного населения, а с 1 января 2019 года - до 100 процентов.

Сейчас размер МРОТ равен 7500 рублей, а величина прожиточного минимума трудоспособного человека - 10700 рублей, что составляет всего около 70 % МРОТ, а их размеры должны быть равны в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации[3.0].

Общеизвестно, что прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы.

Согласно расчетам некоторых специалистов, минимальный потребительский бюджет в России составляет примерно 24 тыс. рублей. А вот медианная заработная плата в прошлом году составила всего 21,2 тыс. рублей. То есть большинство россиян получает недостаточно, чтобы их заработная плата могла называться достойной. Согласно данным ФНПР, в России почти 70% населения получают заработные платы меньше минимального потребительского бюджета [4,0].

При этом государство гарантирует регламентированный минимальный «стандарт» оплаты труда, который работодателем воспринимается как тот размер оплаты труда,

который следует устанавливать при приеме на работу, и минимальный размер которого не следует переступать, поскольку государственные органы надзора могут привлечь в административной ответственности, если заработная плата будет ниже его размера.

Очевидным является то, что даже гарантированный государством минимальный стандарт оплаты труда не обеспечивает минимальный потребительский бюджет работающего и членов его семьи, а порядок расчета прожиточного минимума и набор потребительской корзины подвергается критике специалистов на протяжении длительного времени. Общеизвестно, что даже прожиточный минимум не способен обеспечить полноценное существование не только членов семьи, но и самого работника.

Известно, что на сегодняшний день минимальный размер оплаты труда не соответствует принципам оплаты труда, провозглашенным Всеобщей декларацией прав человека 1948 года, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, согласно которым оплата труда должна обеспечить достойное или достаточное существование не только самого работника, но и членов его семьи.

Но, несмотря на указанные проблемы правового регулирования минимального размера оплаты труда, законодатель не предпринимает попыток установления гарантированного размера оплаты труда, способного обеспечить реальный потребительский бюджет работника и его семьи, разработать и принять новые стандарты прожиточного минимума с учетом реальных жизненных потребностей работника.

В целях правового регулирования труда оплаты труда в России, федеральный законодатель закрепляет право субъектов Российской Федерации устанавливать минимальный размер оплаты труда в субъекте РФ региональными соглашениями. Размер регионального МРОТ должен определяться с учетом социально-экономических условий региона и величины прожиточного минимума. При этом его размер не должен быть ниже федерального МРОТ и указанное положение не распространяется на установление размера МРОТ для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Анализ заключаемых региональных соглашений позволяет констатировать, что большинство субъектов Российской Федерации не берут на себя обязательства по установлению и обеспечению МРОТ согласно указанному положению по причинам, в первую очередь, экономического характера. При этом следует согласиться с мнением специалистов о том, что соглашение – это результат договоренностей сторон социального партнерства. Соглашение не является актом, гарантирующим размер оплаты труда работникам определенной сферы, поскольку заключается на определенный срок и работодатели, в связи с постоянно протекающими кризисами в экономике страны, не готовы взять на себя обязательства по установлению и обеспечению размера МРОТ выше определенного федеральным законом.

Острой проблемой регулирования оплаты труда в современных условиях является также реализация права работников наемного труда на индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно указанной норме обеспечение реального содержания уровня заработной платы осуществляется путем индексации заработной платы. При этом, индексация оплаты труда бюджетников проводится в порядке, определяемом нормативными правовыми актами, принимаемыми органами государственной власти и органами местного самоуправления, а индексация заработной платы работников, работающих у других работодателей – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями локальными нормативными актами. Из чего следует, что сроки и порядок индексации определяется работодателем, поскольку, во первых, сектор малого и среднего бизнеса не охвачен коллективно-договорным регулированием, во-вторых, не во всех организациях и учреждениях создаются профессиональные органы, в-третьих, даже при наличии органов социального партнерства в организациях работодатель, являясь более сильной стороной социально-партнерских отношений, диктует условия коллективного договора. В связи с

этим заработная плата работников не бюджетной сферы не индексируется годами. Для решения указанной проблемы, законодателю следовало бы установить четко регламентируемый порядок и сроки индексации заработной платы, а не отдавать механизм индексации заработной платы в организации на откуп работодателю.

На основании изложенного краткого анализа некоторых проблем правового регулирования оплаты труда в современной России, следует обратить внимание на следующее.

Государство более 15 лет не обеспечивает установленные Конституцией РФ гарантии по реализации права на минимальный размер оплаты труда, а лишь предпринимает попытки привести размер МРОТ в соответствии с прожиточным минимумом, не вмешиваясь в отношения между работником и работодателем в части установления размеров и видов вознаграждений за труд.

Очевидным, является то, что наступила необходимость установления минимальных социальных стандартов в определении размеров не только прожиточного минимума трудоспособного человека, но и минимального размера оплаты труда, которые должны обеспечить достаточный уровень жизни не только самого работника, но и членов его семьи.

Минимальные социальные стандарты оплаты труда должны устанавливаться федеральным законодательством, а к субъектам, устанавливающим более высокий уровень социальных стандартов по сравнению с федеральным уровнем, применять бюджетные льготы. Порядок и сроки индексации заработной платы работников наемного труда должны определяться федеральным законодательством.

#### **Литература**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2002 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) //официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 04.07.2016.
3. Гусенко М. МРОТ поднимут в два этапа. Минимальная зарплата "догонит" прожиточный минимум в 2019 году//Российская газета - Федеральный выпуск №7280 (114) - [rg.ru/2017/05/29/minimalnaia-zarplata-dogonit](http://rg.ru/2017/05/29/minimalnaia-zarplata-dogonit).
4. Соколов О. Профсоюзы задают стандарты//Центральная профсоюзная газета «Солидарность» от 25.06.2014 ([www.solidarnost.org/articles/articles.3920.html](http://www.solidarnost.org/articles/articles.3920.html)).