

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЯХ

В. А. Сковпень

Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России

Поступила в редакцию 22 августа 2017 г.

Аннотация: статья посвящена исследованию региональных соглашений о минимальной заработной плате, заключенных в субъектах Российской Федерации в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации. За анализируемый период (2013–2016 гг.) рассмотрено изменение подходов к установлению минимальной заработной платы в регионах, выделены ее особенности. В результате анализа региональных соглашений выявлено расширение практики дифференцированного установления минимальной заработной платы в субъектах РФ.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, региональное соглашение о минимальной заработной плате, прожиточный минимум трудоспособного населения.

Abstract: the article is devoted to the study of regional agreements on the minimum wage, concluded in the subjects of the Russian Federation in accordance with Article 133.1 of the Labor Code of the Russian Federation. For the analyzed period (2013–2016), the changes in approaches to the establishment of the minimum wages in the regions were considered, and its features were been emphasized. As a result of the analysis of regional agreements, enlargement of the practice of differentiating the minimum wage in the subjects of the Russian Federation was identified.

Key words: minimum wage, regional agreements on the minimum wage, subsistence minimum of the able-bodied population.

Практика установления минимальной заработной платы в региональных соглашениях субъектов Российской Федерации насчитывает 10 лет (с момента введения в Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации» Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ [1; 2]). За этот период не только увеличивались размеры, но и неоднократно менялись подходы к установлению минимальной заработной платы в субъектах РФ.

Сторонами социального партнерства предлагаются различные решения по вопросу установления минимальной заработной платы (ее повышения, установления на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ и др.) в регионах. Однако не все из них находят свою реализацию в заключенных региональных соглашениях, как правило, по причине сложных социально-экономических условий в субъекте РФ. В то же время более чем в половине субъектов РФ приняты региональные соглашения о минимальной заработной плате.

В настоящей статье представлен анализ особенностей установления минимальной заработной платы в субъектах РФ за 2013–2016 гг.

Общее количество субъектов РФ, в которых была установлена минимальная заработная плата, в четвертом квартале 2013 г. составляло 53, в том числе в 44 субъектах РФ были заключены непосредственно региональные соглашения о минимальной заработной плате, а в 9 субъектах РФ минимальная заработная плата установлена в трехсторонних соглашениях, регулирующих общие принципы социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ. Количество соглашений за рассматриваемый период менялось, имея в целом тенденцию к увеличению¹. На четвертый

¹ Наибольшее количество региональных соглашений за анализируемый период было зафиксировано в первом и втором кварталах 2016 г. – 58. Однако в связи с тем, что согласно Федеральному закону от 2 июня 2016 г. № 164-ФЗ с 1 июля 2016 г. минимальный размер оплаты труда был увеличен до 7500 руб. [3], возникла необходимость внести изменения в региональные соглашения, в которых минимальная заработная плата установлена в более низком размере, чем новый федеральный МРОТ. Поэтому в тех субъектах РФ, где это не было сделано, указанные региональные соглашения фактически стали неактуальны (в частности, в Чувашской Республике, Астраханской и Брянской областях), а в некоторых субъектах РФ в связи с вышеизложенным региональные соглашения были расторгнуты (в Республике Коми, Рязанской и Смоленской областях). Следовательно, количество региональных соглашений в третьем и четвертом кварталах 2016 г. оказалось меньше, чем в первом и втором кварталах того же года.

квартал 2016 г. количество регионов, в которых была установлена минимальная заработная плата, увеличилось до 64, при этом в 53 из них минимальная заработная плата установлена в региональных соглашениях, а в 11 – в трехсторонних соглашениях [4].

Подходы к установлению минимальной заработной платы в региональных соглашениях можно сгруппировать следующим образом:

- в едином размере для бюджетного и внебюджетного секторов экономики;
- в дифференцированном размере для бюджетного и внебюджетного секторов экономики;
- только для внебюджетного сектора экономики, а для работников бюджетного сектора экономики применяется федеральный МРОТ [5].

Наиболее распространено установление минимальной заработной платы в едином размере (в четвертом квартале 2013 г. – 23 субъекта РФ, в четвертом квартале 2016 г. – 21 субъект РФ). В то же время наблюдается увеличение количества субъектов РФ в двух других группах – с 9 субъектов РФ в четвертом квартале 2013 г. до 14 субъектов РФ в четвертом квартале 2016 г., установивших минимальную заработную плату в дифференцированном размере по секторам экономики, и соответственно с 12 до 18 субъектов РФ – только для внебюджетного сектора экономики. Таким образом, можно констатировать расширение дифференцированного подхода в установлении минимальной заработной платы.

При установлении дифференцированных размеров минимальной заработной платы, как правило, в организациях внебюджетного сектора экономики минимальная заработная плата существенно превышает соответствующие значения в бюджетном секторе. При этом происходит некоторое сближение данных размеров: так, в четвертом квартале 2013 г. минимальная заработная плата работников внебюджетного сектора экономики превышала минимальную заработную плату в бюджетной сфере в Тамбовской области на 30 %, в Тульской области – на 43 %, в Тюменской области – на 45 %, а в четвертом квартале 2016 г. соответственно – на 13, 18, 29 %. Это вызвано более высокими темпами роста минимальной заработной платы в бюджетной сфере по сравнению с внебюджетной сферой в данных субъектах РФ.

В группе субъектов РФ, в которых минимальная заработная плата установлена только для внебюджетного сектора экономики (а для работников бюджетного сектора экономики применяется федеральный МРОТ), присутствуют как субъекты РФ,

в которых минимальная заработная плата во внебюджетной сфере существенно превышает федеральный МРОТ (например, в Липецкой области в четвертом квартале 2016 г. – на 38 %, в Алтайском крае – на 25 %, в Курской области – на 24 %, в Республике Марий Эл – на 23 %), так и субъекты РФ, в которых минимальная заработная плата во внебюджетном секторе незначительно выше федерального МРОТ (в частности, в Курганской области и Республике Крым за рассматриваемый период – на 2 %, в Республике Тыва – на 3 %, в Саратовской области – на 5 %). На изменение соотношений минимальной заработной платы во внебюджетном секторе экономики с минимальной заработной платой в бюджетной сфере в данной группе напрямую влияет рост федерального МРОТ.

В трехсторонних соглашениях, регулирующих общие принципы социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации², также присутствуют три вышеперечисленных подхода к установлению минимальной заработной платы. Например, в г. Москве и Орловской области минимальная заработная плата в четвертом квартале 2016 г. установлена в едином размере, в Белгородской области – в дифференцированном размере, в Ивановской и Ростовской областях – только для внебюджетного сектора экономики.

Однако дифференцированные подходы к установлению минимальной заработной платы не исчерпываются вышеприведенными данными. В отдельных субъектах РФ региональные согла-

² Как отмечает А. Л. Лукьянова, порядок действия трехсторонних соглашений не предусматривает их автоматического распространения на всех работодателей. Присоединение к общим трехсторонним соглашениям является добровольным. Кроме того, общие трехсторонние соглашения предполагают значительно более мягкий контроль за исполнением, чем региональные соглашения о минимальной заработной плате [6, с. 89–90].

При этом следует иметь в виду, что Трудовым кодексом РФ для установления минимальной заработной платы в субъекте РФ прямо предусмотрен специальный инструмент – региональное соглашение о минимальной заработной плате. В то же время имеются случаи, когда субъект РФ отказывается от установления минимальной заработной платы в региональном соглашении в пользу трехстороннего, что наблюдалось в 2016 г. в Москве: Решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 17 ноября 2015 г. порядок установления и механизм индексации размера минимальной заработной платы в городе Москве включен в Московское трехстороннее соглашение на 2016–2018 гг. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

шения предусматривают дифференциацию минимальной заработной платы не только для бюджетного и внебюджетного секторов экономики, но внутри внебюджетной сферы предусматривают для работников некоторых видов экономической деятельности более низкие размеры минимальной заработной платы (зачастую равные федеральному МРОТ), чем для остальных работников внебюджетного сектора экономики (как правило, к ним относятся сферы деятельности, в которых высокая доля работников с низким уровнем заработной платы). К таким видам экономической деятельности в четвертом квартале 2016 г. относятся сельское хозяйство (в Республиках Карелия и Алтай, Забайкальском крае, Иркутской и Новосибирской областях; в Омской области – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство), образование (Республика Алтай), а также малое и среднее предпринимательство (Ярославская и Ульяновская области). В Свердловской области региональным соглашением установлены различные сроки повышения минимальной заработной платы: для работников организаций бюджетной сферы, машиностроения, химической, легкой промышленности и сельского хозяйства – с 1 октября, а для работников других организаций внебюджетного сектора экономики – с 1 июля. На четвертый квартал 2016 г. данные значения одинаковы.

Кроме того, в региональных соглашениях о минимальной заработной плате некоторых субъектов РФ, где применяются районные коэффициенты и процентные надбавки (например, в Республике Карелия, в Магаданской, Иркутской и Сахалинской областях, Хабаровском, Камчатском, Забайкальском и Красноярском краях), в четвертом квартале 2016 г. предусмотрено установление дифференцированных размеров минимальной заработной платы в муниципальных образованиях в соответствии с имеющимися различиями в стоимости жизни ввиду суровых природно-климатических условий. В муниципальных образованиях данных субъектов РФ с более высокой стоимостью жизни минимальная заработная плата установлена в большем размере, чем для других районов этих субъектов РФ с менее суровыми условиями проживания.

Таким образом, в Республике Карелия, Забайкальском крае и Иркутской области минимальная заработная плата в четвертом квартале 2016 г. была установлена в дифференцированных размерах как для работников бюджетного и внебюджетного секторов экономики и отдельно для работ-

ников сельского хозяйства, так и по территориям внутри субъектов РФ.

Необходимо отметить, что тенденция установления минимальной заработной платы дифференцированно как по видам деятельности, так и по территориям усиливается: с 8 субъектов РФ в четвертом квартале 2013 г. до 16 субъектов РФ в четвертом квартале 2016 г. Так, в четвертом квартале 2013 г. минимальная заработная плата в более низком размере, чем для большинства работников внебюджетного сектора экономики, была установлена по видам экономической деятельности только для работников сельского хозяйства Новосибирской области и Забайкальского края, сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства Омской области, в Свердловской области для работников машиностроения, химической, легкой промышленности и сельского хозяйства был установлен вышеописанный порядок. Дифференцированно по муниципальным образованиям минимальная заработная плата была установлена в Республике Карелия, Забайкальском крае, Амурской, Магаданской и Томской областях (в северных районах Томской области минимальная заработная плата для работников бюджетного сектора экономики дополнительно дифференцировалась по стажу работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Отдельно следует рассмотреть практику установления минимальной заработной платы в Томской области и Ханты-Мансийском автономном округе. В данных субъектах РФ в четвертом квартале 2016 г. минимальная заработная плата установлена в размере федерального МРОТ с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в Ханты-Мансийском автономном округе дополнительно присутствует фраза «но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»). Таким образом, в данных субъектах РФ минимальная заработная плата также дифференцируется по муниципальным образованиям.

Похожим образом в четвертом квартале 2016 г. установлена минимальная заработная плата в Удмуртской Республике (7500 руб., с учетом районного коэффициента 8625 руб.) и Еврейской автономной области (7500 руб. с начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока). Однако за счет того, что в данных субъектах

РФ применяются единые размеры районных коэффициентов на всей территории субъекта РФ, минимальная заработная плата не дифференцируется. Следует отметить, что в четвертом квартале 2013 г. подобный порядок установления минимальной заработной платы отсутствовал.

К особенностям установления минимальной заработной платы относится также уточнение в региональном соглашении структуры минимальной заработной платы в части исключения из нее отдельных или всех компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, например (по данным на четвертый квартал 2016 г.):

– г. Москва: «Размер минимальной заработной платы ... включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации»;

– г. Санкт-Петербург: «Стороны договорились, что для целей настоящего Соглашения в размер минимальной заработной платы, установленный в пункте 1.1 настоящего Соглашения, не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты»;

– Ленинградская область: «Установить в Ленинградской области размер минимальной заработной платы ... с 1 сентября 2015 года в сумме 7800 рублей без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера»;

– Сахалинская область: «Установленная минимальная заработная плата включает в себя тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), а также компенсационные выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации»;

– Республика Ингушетия: «В размер минимальной заработной платы в Республике Ингушетия не включаются выплаты, доплаты, надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты».

В некоторых субъектах РФ минимальная заработная плата в региональных соглашениях установлена на уровне федерального МРОТ. Наличие таких субъектов РФ характерно для всего рассматриваемого периода (например, в четвертом квартале 2013 г. к таким субъектам РФ относились Карачаево-Черкесская Республика, Чеченская Республика и Республика Тыва, в четвертом квартале 2016 г. – Тверская область, Республика Ингушетия, Карачаево-Черкесская Республика). Данные региональные соглашения носят формальный характер, поскольку дублируют федеральное законодательство, нормы которого являются обязательными для субъектов РФ, и соответственно не предусматривают более высокие гарантии для работников указанных выше субъектов РФ по сравнению с федеральными. Поэтому представляется более оправданной позиция субъектов РФ, которые приняли решение о расторжении региональных соглашений в связи с ростом федерального МРОТ до 7500 руб. (как было указано выше, к ним относятся Республика Коми, Рязанская и Смоленская области).

Что касается размеров минимальной заработной платы в региональных соглашениях, то они, как правило, устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ (без указания периода или за определенный период). При этом минимальная заработная плата, установленная в абсолютном размере, как правило, не достигает величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ (исключения в четвертом квартале 2016 г. – Тульская область и г. Санкт-Петербург).

В то же время имеются субъекты РФ, установившие минимальную заработную плату для работников внебюджетного сектора экономики в размере 1,2 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ (в Волгоградской области, за четвертый квартал предыдущего года – в Липецкой и Ростовской областях) и 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ за четвертый квартал 2015 г. – в Кемеровской области. Однако в указанных субъектах РФ, а также и в других регионах, установивших минимальную заработную плату только для работников внебюджетного сектора экономики, в бюджетном секторе минимальная заработная плата (равная федеральному МРОТ) оказывается ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ.

Как было указано выше, в ряде субъектов РФ минимальная заработная плата установлена в размере федерального МРОТ с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока. При этом минимальная заработная плата, установленная таким образом, в четвертом квартале 2016 г. была выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ только в Ханты-Мансийском автономном округе (на всей территории округа) и в северных районах Томской области.

Следует отметить, что установление минимальной заработной платы дифференцированно по муниципальным образованиям позволяет достигнуть превышения минимальной заработной платы над величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, как правило, только в северных районах региона. Вышеописанная ситуация характерна в четвертом квартале 2016 г., например, для Хабаровского края и Магаданской области.

При этом необходимо иметь в виду, что согласно ст. 133.1 Трудового кодекса РФ размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ [1]. Ученые-экономисты неоднократно высказывались о том, что решение задачи по доведению минимальной заработной платы (и федерального МРОТ) до величины прожиточного

минимума трудоспособного населения позволит снять проблему социальной напряженности, уменьшить уровень бедности и социально-экономического неравенства, стимулировать развитие экономики [7–9].

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что происходит расширение дифференциации в установлении минимальной заработной платы источникам финансирования (бюджетный и внебюджетный секторы экономики), видам деятельности во внебюджетном секторе, территориям внутри субъектов РФ. Не решенный на федеральном уровне вопрос структуры минимальной заработной платы способствует появлению отдельных подходов к его решению на уровне регионов, в частности путем установления минимальной заработной платы в размере федерального МРОТ с начислением районного коэффициента и процентной надбавки; исключения из минимальной заработной платы компенсационных, стимулирующих, социальных выплат. Таким образом, установление минимальной заработной платы в субъектах РФ находится в постоянном развитии, выражающемся в увеличении количества субъектов РФ, заключающих региональные соглашения о минимальной заработной плате, изменении подходов к ее установлению, усложнении механизмов ее установления. Как отмечают ученые-экономисты, наличие регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ свидетельствует о высоком уровне социального партнерства в регионе, социальной зрелости сторон переговорного процесса [10].

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Проспект, 2016.
2. О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ с изм. и доп. от 22 июня 2007 г. – Режим доступа: справ.-правовая система «КонсультантПлюс».
3. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : федер. закон от 2 июня 2016 г. № 164-ФЗ. – Режим доступа: справ.-правовая система «КонсультантПлюс».
4. Региональные соглашения о минимальной заработной плате в субъектах Российской Федерации ; трехсторонние соглашения, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации, действующие по состо-

янию на 4 квартал 2013 года – 4 квартал 2016 года. – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант», информационный банк «Региональное законодательство».

5. Сковпень В. А. Анализ отраслевых и региональных соглашений по вопросам установления минимальной заработной платы и ее приближения к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в 2013 г. / В. А. Сковпень // Вестник Научно-исследовательского института труда и социального страхования. – 2014. – № 1 (18). – С. 24–30.

6. Лукьянова А. Л. Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации (2007–2015) / А. Л. Лукьянова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – № 1. – С. 81–102.

7. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 119–125.

8. Бобков В. Н. Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная / В. Н. Бобков, Н. А. Волгин, Е. И. Курильченко // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 2 (192). – С. 29–35.

9. Гусенко М. Размер имеет значение. О скором росте зарплат в России и лекарстве от неравенства «РГ» рас-

сказал главный специалист Международной организации труда Николя Стюдер / М. Гусенко // Рос. газета. Федер. выпуск. – 2017. – № 7196 (30).

10. Баранов Ю. В. Практика установления минимального размера заработной платы в регионе / Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская // Омский научный вестник. – 2011. – № 2 (96). – С. 52–55.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России (г. Москва)

Сковпень В. А., кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник

E-mail: v.a.lavrova@gmail.com

Тел.: 8 (495) 917-70-03

All-Russian Scientific-Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation (Moscow)

Skovpen V. A., Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher

E-mail: v.a.lavrova@gmail.com

Tel.: 8 (495) 917-70-03