

## О НАПРАВЛЕНИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. П. Поллак

*Научно-исследовательский институт труда и социального страхования  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (г. Москва)*

Поступила в редакцию 27 октября 2014 г.

**Аннотация:** в статье рассматривается практика установления минимальной заработной платы в России в период с 2009 г. по настоящее время. Анализируются особенности разграничения родственных понятий, устанавливающих минимальные гарантии по оплате труда. На основе сопоставления величин прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах РФ и минимального размера оплаты труда подчеркиваются различия в уровнях минимальных гарантий по оплате труда, установленных в субъектах Российской Федерации. В заключение статьи автор приводит основные направления совершенствования системы установления минимального размера оплаты труда.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, прожиточный минимум трудоспособного населения, инфляция, региональная дифференциация, норматив минимальный почасовой оплаты труда.

**Abstract:** in article the author examines the practice of setting the minimum wage in Russia in the period from 2009 to the present. Also the differentiation of related concepts which establishes minimum guarantees for wages is analyzed. On the basis of comparison of the subsistence minimum in the Russian Federation subjects and the minimum wage values the differences in the levels of minimum guarantees for the payment of wages established in the regions is highlighted. At the conclusion of the article the author gives the main directions of improving the system of minimum wage.

**Key words:** minimum wage, the minimum wage in the subject of the Russian Federation, the subsistence minimum of able-bodied population, inflation, regional differentiation, the minimum hourly wage standard.

Обоснование минимальной заработной платы и ее использование в качестве социальной гарантии достойного труда относятся к концептуальным основам достойной заработной платы, активно продвигаемым в настоящее время Международной организацией труда (МОТ). Мы разделяем позицию авторов, в соответствии с которой «значение минимальной заработной платы должно быть в использовании ее в качестве установленного законом минимума заработной платы, чтобы защитить уязвимые категории работников, уменьшить масштабы бедности и неравенства, повысить спрос на рабочую силу и способствовать достижению экономической стабильности» [1].

На начальных этапах установление минимальной заработной платы (далее – МЗП) как таковой преследовало цель сокращения жесточайшей эксплуатации, характерной для того периода развития капитализма, при этом в большей степени являлось сдерживающим инструментом, который должен был

переключить внимание организованных масс работников с борьбы, стачек, насилия на более мирный путь переговоров. Первые практики установления МЗП в большинстве своем имели только один неоспоримый эффект: они приносили социальный мир в те сферы, где он был особо необходим.

Параллельно с установлением МЗП требовалось решение таких вопросов, как ограничение и запрещение детского труда, уравнивание в размерах оплаты труда мужчин и женщин, ограничение продолжительности рабочего дня и установление размеров оплаты сверхурочных работ.

Установление МЗП в качестве государственного регулирования является следствием того, что рыночный механизм установления заработной платы не работает или приводит к серьезным социально значимым последствиям. Энгельс писал, что внедрение новых технологий способствует массовому высвобождению работников и, как следствие, повышает конкуренцию среди работников, выбирающих между голодной смертью и нищенской заработной платой, а работодателям дает

возможность снижать и снижать размеры оплаты труда. И конкуренция будет способствовать снижению заработной платы до тех пор, пока последний мужчина, женщина или ребенок из этой армии не найдет работу, что возможно только в период бешеного перепроизводства [2]. Описывая положение английских рабочих, он также отмечал, что «в надежде на лучшие времена рабочий предпочтет довольствоваться половинной заработной платой, чем умереть с голоду на улице, подобно многим, лишившимся куса хлеба. И вот эта самая малость, это нечто, немногим более чем ничто, и является минимумом заработной платы» [3]. То есть изначально и по существу установление МЗП преследует одну цель: остановить, ограничить неограниченную конкуренцию в сфере оплаты труда, приводящую к высокой степени эксплуатации работников.

Таким образом, как разновидность государственной гарантии МЗП выполняет следующие функции:

1. Защитная функция, которая заключается в законодательном установлении нижней границы заработной платы и предусматривает применение определенных санкций в случае выплаты работнику заработной платы в меньшем размере.

2. Гарантирующая функция, которая заключается в установлении определенной величины МЗП, способной обеспечить удовлетворение определенного набора потребностей работника.

В зависимости от того, какая функция принимается за основную, могут различаться подходы к МЗП. Так, концепция «*minimum wage*» сводится к установлению нижнего предела оплаты труда исходя из сложившихся соотношений и размеров оплаты. В свою очередь, концепция «*living wage*» во главу угла ставит способность заработной платы, сопоставимой с минимальной, удовлетворять некий минимальный, базовый набор потребностей работника.

При этом отметим, что термин «*living wage*» может иногда вводить в заблуждение в связи с тем,

что работник якобы вполне может «жить», если ему платят «*sub-living wage*». Бедно оплачиваемый работник может работать сверхурочно, иметь несколько работ и/или быть поддерживаемым другим членом семьи. Фактически такая позиция возвращает нас к потогонному труду, только на несколько ином витке развития.

По определению Международной организации труда, МЗП, как обязательный минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности, должна гарантировать «лицам, работающим по найму, необходимую социальную защиту в отношении минимально допустимых уровней заработной платы» [4], а минимальные ставки заработной платы должны «учитывать необходимость обеспечить заинтересованным трудящимся удовлетворительный уровень жизни» [5].

С 2002 г., когда в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) было закреплено, что минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (далее – ПМтн), Россия пережила и благополучные годы экономического роста и периоды спада, вызванные общемировыми кризисными явлениями. Минимальная заработная плата за прошедшие годы систематически повышалась, изменилась трактовка понятия минимальной заработной платы, однако до настоящего времени она так и не достигла величины ПМтн, и порядок этого достижения также до настоящего времени не принят.

В 2009 г. МРОТ впервые достиг величины прожиточного минимума, правда, это была величина ПМтн в целом по Российской Федерации за IV квартал 2007 г., но, к сожалению, даже этот уровень удержать не удалось. Невысокие темпы, которыми осуществлялось повышение МРОТ начиная с 2010 г., к 2014 г. значительно снизили реальный уровень установленной гарантии (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Сопоставление темпов роста минимального размера оплаты труда и инфляции за период 2009–2014 гг.

Показатели \ Годы	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2014 к 2009
Инфляция, %	111,7	106,9	108,4	105,1	106,7	105,6	137,2
Минимальный размер оплаты труда (среднемесячное значение)	4330	4330	4540,8	4611	5205	5554	128,3
В % к предыдущему году		100,0	104,9	101,5	112,9	106,7	
Минимальный размер оплаты труда (среднегодовое значение) в ценах 2009 г.	4330,0	4050,5	3918,5	3786,0	4005,4	4047,3	93,5
В % к предыдущему году		94 %	97 %	97 %	106 %	101 %	

\* В соответствии с уточненным прогнозом Минэкономразвития России

Сравнение расчетных величин МРОТ при условии планомерного повышения в 2009–2014 гг.

Показатели \ Годы	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Величина МРОТ фактическая (среднемесячное значение)	4330	4330	4540,8	4611	5205	5554
Величина МРОТ 2009 г., скорректированная с учетом роста						
инфляции		4629	5018	5273	5627	5942
прожиточного минимума трудоспособного населения		4770	5345	5478	6117	6526
номинальной начисленной среднемесячной ЗП		4868	5429	6186	7120	7697

При этом за последние годы не только снижалось установленное в 2009 г. соотношение МРОТ со средней заработной платой, но и с величиной прожиточного минимума.

Как видно из табл. 2, если бы повышение МРОТ осуществлялось регулярно, то МРОТ уже в 2014 г. составил бы 71 % ПМТн при повышении темпов инфляции, 78 % ПМТн при повышении темпов роста прожиточного минимума и 92 % ПМТн при повышении темпов роста среднемесячной заработной платы. Для сравнения в настоящее время МРОТ составляет около 66 % ПМТн.

Отечественное законодательство в части определения понятий минимальных гарантий по оплате труда достаточно запутано. В ТК РФ сосуществуют минимальные тарифные ставки, базовые оклады, минимальный размер оплаты труда и размер минимальной заработной платы в субъекте РФ. В определенной степени все эти понятия могут представлять собой минимальные гарантии по оплате труда.

В прежней редакции ТК РФ, до издания Федерального закона № 54-ФЗ, понятия «минимальный размер оплаты труда» и «минимальная заработная плата» рассматривались как тождественные. В статье 129 было дано определение минимальной заработной платы, а ст. 133 определяла порядок ее установления. В поздней редакции эти два понятия были разведены. С одной стороны, из ст. 129 ТК РФ было исключено определение минимальной заработной платы, а ст. 133 была переименована в «установление минимального размера оплаты труда», кроме того, была добавлена ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации» (далее – РМЗП).

Среди основных характеристик МРОТ можно выделить следующие:

- устанавливается одновременно на всей территории РФ;
- устанавливается федеральным законом;

- входит в систему основных гарантий по оплате труда;

- устанавливается за месяц;
- не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

РМЗП, в свою очередь, отличается от МРОТ, и основные характерные отличия будут следующими:

- устанавливается для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета;
- устанавливается региональным соглашением;
- не входит в систему основных гарантий;
- не может быть ниже МРОТ;
- устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Исключение из сферы применения РМЗП работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, означает, что уровень минимальных гарантий у работников, занятых в одной сфере, размещенных на одной территории, выполняющих схожие обязанности, различается. Так, например, во втором квартале 2014 г. минимальная заработная плата, установленная региональным соглашением о МЗП, в Камчатском крае составила – 13 200 рублей, в Москве – 12 600, в Республике Саха (Якутия) – 12 515, т. е. установленный для работников федеральных бюджетных учреждений в этих регионах уровень минимальных гарантий ниже, чем для их коллег, финансируемых из средств бюджета субъекта РФ и муниципальных бюджетов, в 2,38, 2,27 и 2,25 раза соответственно. Более чем

в два раза! А если учесть, что в ряде субъектов, например, в Москве, РМЗП определяется без учета выплат, предусмотренных ст. 147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, то разница в уровнях установленных гарантий становится еще больше.

Напомним, что до введения в ТК РФ ст. 133.1 у субъектов РФ тоже было право принимать с учетом мнения трехсторонних комиссий нормативные правовые акты, устанавливающие более высокие уровни минимальных гарантий по оплате труда. Этого права были лишены дотационные субъекты, получатели дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ. Однако минимальные гарантии по оплате труда, установленные такими законами субъектов, распространялись на всех работодателей, действовавших в таком субъекте [6].

Здесь тоже нельзя не отметить парадоксальность отечественного законодательства. РМЗП устанавливается соглашением. Это означает соблюдение основных принципов социального партнерства, перечисленных в ст. 24 ТК РФ, среди которых хотелось бы особо выделить уважение и учет интересов сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, а также реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами. То есть зафиксированная в региональном соглашении величина минимальной заработной платы отражает согласованную позицию работодателей, работников, региональной исполнительной власти, учитывает в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ социально-экономические условия и величину прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. А следовательно, в значительной степени отражает и стоимость жизни, и особенности регионального рынка труда, и тенденции экономического развития региона. При этом работники федеральных бюджетных учреждений исключены из сферы распространения этой гарантии, как будто они не живут на этой территории, не ощущают на себе роста цен, не являются участниками регионально-го рынка труда.

Применяемый подход еще мог иметь место, когда уровень оплаты труда работников учреждений, подведомственных тому или иному органу федеральной исполнительной власти, оценивался в среднем по Российской Федерации. Однако с подписанием ряда указов Президента России [7–9], устанавливающих прямую связь заработной платы работников бюджетных учреждений со средней заработной платой в субъекте РФ и, таким образом,

предполагающих приведение к определенному методическому единству уровней оплаты труда отдельных категорий работников, а вместе с ними и во всей бюджетной сфере, установление для одних бюджетников более низких минимальных гарантий, чем для других, теряет всякий смысл.

По нашему мнению, исключение из сферы распространения действия региональной минимальной заработной платы работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, необоснованно ущемляет права этих работников. Таким образом, следует либо исключить из сферы охвата региональных соглашений о минимальной заработной плате всех работников бюджетной сферы, либо распространить их положения также и на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Примечательна также разница в ответственности работодателей за выплату заработной платы ниже МРОТ и ниже региональной МЗП. Так, ответственность работодателя за выплату заработной платы ниже федерального МРОТ в соответствии со ст. 5.27 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривается для юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

А ответственность за выплату заработной платы ниже установленной региональным соглашением предусматривается ст. 5.31 «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению», в соответствии с которой нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей, т. е. в 10 раз меньше.

Представляется, что необходимо повышение строгости наказания работодателей за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению с тем, чтобы создать дополнительные стимулы для работодателей по соблюдению требований, в том числе и региональных соглашений о минимальной заработной плате.

Значительное повышение минимального размера оплаты труда в период 2007–2009 гг. во многом было достигнуто за счет того, что было изменено понятие минимальной заработной платы, применяющееся в отечественном законодательстве.

Вполне очевидно, что минимальная заработная плата, установленная исходя из величины общероссийского прожиточного минимума, не соответствует условиям проживания ни в одном субъекте Российской Федерации. Это требует рассмотрения подходов к установлению размеров минимальной заработной платы на федеральном и региональном уровнях. Достаточно наглядно сложившаяся практика регулирования МЗП может быть продемонстрирована анализом соотношений величин ПМтн в субъекте РФ к общероссийской величине ПМтн. Сравнение указанных величин за 2013 г. показывает, что в 32 субъектах РФ величина ПМтн субъекта менее или равна 90 % от общероссийской величины, в 25 – от 90 до 100 %, а в 26 – больше или равна общероссийской величине ПМтн.

О существующих различиях в степени гарантированности условий воспроизводства рабочей силы на минимальном уровне можно судить по соотношению минимального размера оплаты труда (5205 руб.) и величины прожиточного минимума трудоспособного населения (за 2013 г.), которое наглядно показывает, что действующее законодательство по минимальному размеру оплаты труда ставит работников организаций в субъектах Российской Федерации в разную степень гарантированности условий воспроизводства рабочей силы. И дело не в том, что ни в одном из регионов нет совпадения МРОТ и величины прожиточного минимума, а, скорее, в том, что единый МРОТ вольно или невольно, но создает дискриминацию в гарантиях воспроизводства рабочей силы. Чем выше стоимость жизни населения в регионе, характеризуемая величиной ПМтн, тем ниже степень гарантированности условий воспроизводства рабочей силы на территории с единым размером минимальной оплаты труда, устанавливаемым федеральным законом для всей территории Российской Федерации. В частности, в Ненецком автономном округе МРОТ гарантирует воспроизводство рабочей силы на уровне 33,0 %. Аналогичная картина и по многим другим северным территориям: Камчатский край – 36 %, Магаданская область – 36 %, Чукотский автономный округ – 38,0 %, Ямало-Ненецкий автономный округ – 42 %, Республика Саха (Якутия) – 43 %, Сахалинская область – 46 %.

Даже если учесть, что в этих регионах применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы, и начислить их на МРОТ, то все равно уровень гарантий если и повышается, то недостаточно. Вместе с тем проблема различной гарантированности

условий воспроизводства рабочей силы по регионам имеет место и на территориях с благоприятными природно-климатическими условиями, но высокой стоимостью жизни. К заработной плате работников этих регионов не применяются районные коэффициенты и процентные надбавки. В частности, в Москве отношение федерального МРОТ и величины ПМтн составляет 44 %, т. е. почти такое же, как в Республике Саха (Якутия); в Московской области – 59,2 %, как и в Красноярском крае (59,6 %); в Санкт-Петербурге – 68,0 %, как и в Забайкальском крае (67,8 %).

Специалистами по заработной плате Института труда Минтруда РФ неоднократно высказывалось предложение об установлении минимальной заработной платы, равной величине регионального прожиточного минимума трудоспособного гражданина, рассчитываемого по каждому субъекту Российской Федерации, которое частично нашло подтверждение с включением в ТК РФ ст. 133.1. В частности, предложения об установлении минимальной заработной платы, дифференцированной по субъектам, высказывались Р. А. Яковлевым еще в 1999 г. [10]. Нельзя не отметить, что такой подход поддерживают и в Правительстве РФ. Так, Общественный совет при Минтруда России поддержал подготовленный законопроект, устанавливающий с 2015 г. минимальный размер оплаты труда в процентном отношении к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ [11].

Следует учитывать, что п. 3 ст. 37 Конституции РФ, гарантируя право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [12], еще не предполагает, что МРОТ должен устанавливаться в абсолютном выражении и быть одинаковым для всех. Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь в таком государстве, как Российская Федерация, в первую очередь должно обеспечиваться единством подходов к установлению размеров государственных гарантий, позволяющих обеспечивать относительно равное реальное содержание в различных социально-экономических условиях развития регионов. Минимальный размер оплаты труда, величина которого при формальном соответствии прожиточному минимуму трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, не соответствует величине ПМтн в субъекте РФ, экономически не правилен, не оправдан и не может выступать в качестве действенного регулятора трудовых отношений.

Теоретически возможны два варианта решения вопроса о региональной минимальной заработной плате в Российской Федерации: установление регионального минимального размера оплаты труда федеральным законом и установление региональных минимальных заработных плат нормативными актами субъектов РФ. Первый вариант подходов к установлению величины минимального размера оплаты труда рассматривается как достаточно сложный, отягощенный многочисленными бюджетными расчетами и бюрократическими процедурами, однако его преимуществом считается возможность соблюдения равного подхода к обеспечению покупательной способности МРОТ. Второй вариант представляется более гибким, более отвечающим экономической и правовой природе минимального размера оплаты труда, однако его недостатком является возможность возникновения на территориях разной степени обеспеченности покупательной способности минимальной заработной платы и возникновение трудностей в формировании единого экономического пространства. Представляется, что возможно одновременное применение обоих методов установления минимальной заработной платы, обеспечивающих полное выполнение минимальной заработной платой своих функций. При этом необходимо отказаться от установления минимального размера оплаты труда в виде абсолютной денежной суммы, исчисляемой в рублях, и перейти к установлению ее в процентах к основному экономическому критерию, принимаемому для расчета минимального размера оплаты труда. Например, можно было бы установить минимальную заработную плату в виде одинакового для всех территорий относительного норматива (в процентах к прожиточному минимуму субъекта РФ, в процентах к среднемесячной заработной плате в субъекте РФ, в процентах к стоимости бюджета материального достатка, рассчитанного по единой методологии для субъекта РФ, и т. п.). Одновременно можно было бы принять решение о предоставлении субъекту РФ права более высокого норматива определения уровня минимального размера оплаты труда в региональных соглашениях.

Периодически поднимается вопрос о необходимости введения почасовой минимальной заработной платы. Законопроекты с подобными инициативами вносились на рассмотрение Государственной думы Российской Федерации неоднократно: вносились проекты об установлении норматива минимальной почасовой оплаты (МПО) в 2002 г., в 2006 г., в 2010 г. [13].

Последние предложения внесены депутатами Государственной думы И. В. Лебедевым, Я. Е. Ниловым, А. Н. Свинцовым, С. В. Калашниковым в январе 2014 г. Законопроектом предполагается установить с 1 января 2015 г. минимально допустимый почасовой уровень оплаты труда в размере 100 рублей. Применяться этот норматив, как предполагается, должен исключительно для оплаты труда, а для иных целей, в том числе определения размера пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и других целей социального страхования, предполагается сохранить прежний, установленный в настоящее время, месячный минимальный размер оплаты труда в сумме 5554 руб. [14].

Несомненно на то, что установление минимальной почасовой оплаты систематически признается несвоевременным, количество сторонников данной меры не уменьшается [15].

Однако, на наш взгляд, предложения по установлению минимальной почасовой оплаты труда представляют собой попытку подойти к затянувшемуся повышению МРОТ с «черного крыльца».

Трудно представить себе, что, выступая с подобными предложениями, специалисты предполагают, будто весьма существенное повышение минимальной стоимости часа работы может осуществляться непропорционально повышению оплаты труда за месяц. Вполне обоснованным выглядит замечание Правительства на представленный законопроект, что установление минимальной почасовой оплаты в размере 100 руб. приведет к тому, что минимальная заработная плата работников с нормальной продолжительностью рабочего времени в месяц составит более 16 000 руб. В такой ситуации отдельные виды деятельности становятся стопроцентными претендентами на переход к неполной занятости. К ним можно отнести такие, как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, с величиной среднемесячной начисленной заработной платы работников в целом за 2013 г., равной 15 724 руб., текстильное и швейное производство – 13 488,5 руб., производство кожи, изделий из кожи и производство обуви – 14 725,1 руб., обработка древесины и производство изделий из дерева – 16 949,7 руб. (по данным, размещенным на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики) [16]. А также в зону чрезвычайно высокого риска попадают работники организаций в таких регионах, как Ивановская область, Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Чер-

кеская Республика, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Алтайский край, где среднемесячная заработная плата в 2013 г. не превышала 19 000 руб. Весьма сомнительно, что одномоментное повышение минимальной оплаты труда более чем в 3 раза приведет к пропорциональному росту средней заработной платы.

Все же величина заработной платы, в какой бы форме она ни устанавливалась, должна быть адекватна текущим социально-экономическим условиям в стране.

Следует также отметить, что аргументация о том, что почасовая МЗП применяется достаточно широко в развитых странах и имеет давние исторические корни, не может служить серьезным основанием для введения в России почасовой оплаты. Применение в той или иной стране почасовой оплаты труда, а также установление в качестве гарантии минимальной почасовой оплаты является следствием эволюционного развития трудовых, производственных и правовых отношений в стране, тесно взаимосвязанных. Попытки перенесения в Россию отдельных элементов западной правовой или экономической систем, как показывает история, редко приводили к положительным результатам. Как отмечает главный научный сотрудник Научно-исследовательского института труда и социального страхования Р. А. Яковлев, установление месячного МРОТ «...является нормой, традиционной для нашей страны, вполне понятной всем работникам (равно как и всему населению)... соответствует сложившемуся в Российской Федерации в реформенный и постреформенный периоды механизму оценки трудового вклада работника».

Согласимся также и с позицией специалистов Высшей школы экономики, отмечающих, что при сохранении нынешнего порядка определения МРОТ нет необходимости обсуждать вопрос о введении минимальной часовой оплаты труда, так как минимальная часовая ставка может быть всегда исчислена исходя из установленного государством размера МРОТ и установленной продолжительности рабочего времени конкретного работника [17].

Таким образом, в целях наиболее эффективно выполнения минимальной заработной платой в России своих функций совершенствование механизма регулирования данной государственной гарантии должно быть, в первую очередь, сосредоточено на следующих направлениях:

– на отказе от установления МРОТ в абсолютных значениях и переход к установлению в про-

центах к выбранному критерию (к прожиточному минимуму, среднемесячной заработной плате, стоимости бюджета материального достатка и т. п.);

– выработке единых подходов к установлению МРОТ, обеспечивающих равную степень гарантированности условий воспроизводства населения в субъектах Российской Федерации;

– установлении порядка повышения и индексации МРОТ, в том числе учитывающего рост потребительских цен, рост номинальной заработной платы, а также рост производительности труда с целью недопущения снижения уровня установленных гарантий.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. 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.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1961. – Т. 19. – С. 257.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1955. – Т. 2. – С. 313.
4. Рекомендация МОТ № 135 об установлении минимальной заработной платы. 1970 // МОТ. Конвенции и рекомендации. Т II (1957–1990) МВТ. – Женева; М., 1991. – 1609 с.
5. Рекомендация МОТ № 30, Женева. 16 июня 1928 г. МОТ // Конвенции и рекомендации. Т I МВТ. – Женева; М., 1991.
6. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ с изм. и доп. от 29 апреля, 26 ноября 2002 г.; 1 октября 2003 г.; 22 августа, 29 декабря 2004 г.
7. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
8. О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы: указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
9. О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: указ Президента РФ от 28 декабря 2012 г. № 1688. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
10. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.
11. Информация на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/52>
12. Конституция Российской Федерации. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

13. Зарплата по часам // Электронное периодическое издание «Российское агентство правовой и судебной информации». – Режим доступа: [http://rapsinews.ru/legislation\\_publication/20100528/250171535.html](http://rapsinews.ru/legislation_publication/20100528/250171535.html)

14. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (в части введения минимально допустимого почасового размера оплаты труда) : законопроект № 429706-6 // Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации. – Режим доступа: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=429706-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=429706-6)

*Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (г. Москва)*

*Поллак А. П., заведующий отделом регламентации трудовых отношений*

*E-mail: [pollak\\_a.p@mail.ru](mailto:pollak_a.p@mail.ru)*

[gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=429706-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=429706-6)

15. *Гузиева А. И.* Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012.

16. Режим доступа: [www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/poulation/trud/zrpl-v.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/poulation/trud/zrpl-v.doc)

17. *Орловский Ю. П.* Правовое регулирование минимальной оплаты труда [Электронный ресурс] : препринт WP3/2013/09 / Ю. П. Орловский, Д. Л. Кузнецов, Д. В. Черняева ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 43 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

*Scientific-research Institute of Labour and Social Insurance of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation (Moscow)*

*Pollak A., Head of Division*

*E-mail: [pollak\\_a.p@mail.ru](mailto:pollak_a.p@mail.ru)*