

УДК348.01

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КОНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ИНСТИТУТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ\***

**А.С. Углов**

Тверской государственной университет

В статье рассматриваются некоторые аспекты конституционализации института заработной платы с позиции конституционного правопонимания. Рассмотрены категории минимальной заработной платы в субъекте РФ, минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума трудоспособного населения.

***Ключевые слова:** конституционализация, трудовое право, вознаграждение за труд, минимальный размер оплаты труда, заработная плата, прожиточный минимум, минимальная заработная плата в субъекте РФ.*

Провозглашенные в Конституции РФ цели государственной политики как социального государства (ч. 1 ст. 7) определяют обязанность России заботиться о благополучии своих граждан, их социальной защищенности. Конституция РФ связывает обязанности социального государства не только с обеспечением государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развитием системы социальных служб, установлением государственных пенсий, пособий и иных гарантий социальной защиты, но и с охраной труда и здоровья людей, установлением государством минимального размера оплаты труда (далее по тексту - МРОТ).

Конституция РФ в числе конституционных прав закрепляет право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37). Названное положение, по обоснованному мнению С.П. Маврина, призвано способствовать утверждению начал справедливости в отношении по оплате труда<sup>1</sup>. Определяемый государством МРОТ призван сглаживать социальное неравенство, преодолевая его крайние формы. Правовое регулирование института МРОТ осуществляется Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»<sup>2</sup> (ред. от 02.12.2013). Конституционный Суд РФ констатировал, что институт МРОТ по своей конституци-

---

\* Публикация подготовлена при поддержке РГНФ в рамках международного проекта РГНФ и НАН Украины. Проект № 12-23-02002.

<sup>1</sup> См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В. Д. Зорькина, Л. В. Лазарева. - М.: Эксмо, 2009. С. 363.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

онно-правовой природе предназначен для установления определенного минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума. Между тем на определенном этапе государственного развития этому институту был придан более широкий смысл: МРОТ использовался в различных отраслях законодательства в качестве критерия расчета социальных выплат, платежей по гражданско-правовым обязательствам, ставок налогов и сборов, государственных пошлин, штрафов и т.д., что было связано с необходимостью индексации размеров указанных платежей в условиях постоянного роста уровня инфляции. При этом сама сумма МРОТа законодателем периодически увеличивалась, однако уже без жесткой привязки к величине прожиточного минимума. С изменением экономической ситуации законодатель постепенно стал отказываться от практики наделения МРОТ не свойственными этому институту функциями.

Безусловно социально-экономическая обстановка в государстве откладывает свой отпечаток на значения МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения. Так по мнению А.М. Лушников, трудовые права должны осуществляться не только в зависимости от экономического положения страны, но и соответствовать ему. По мнению ученого, очевидно, что минимальный размер заработной платы в экономически неразвитом государстве будет достаточно низким, но на возможном экономически обоснованном уровне эти права должны быть гарантированы работнику<sup>3</sup>.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 129) вознаграждение за труд определяется посредством использования термина заработная плата (оплата труда работника) устанавливаемой в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

---

<sup>3</sup> Лушников А. М. «Конституционные основы трудовых прав работников: теоретико-правовой абрис» // Конституция, конституционализм, конституционализация правовых систем: актуальное соотношение понятий и трендов / сб. материалов по итогам научно-практ. конф., посвященной 20-летию Конституции РФ, Тверь, 17-18 мая 2013 года / под общей редакцией профессора В.И. Крусса. - Тверь: Твер. гос. ун-т, 2013. С. 239.

Трудовое законодательство не случайно отказывается от конституционной терминологии, вводя собственную специфическую категорию обозначающую оплату труда - заработная плата. Связано это с тем, что под трудовой деятельностью может пониматься любой род или вид занятий человека, предполагающий применение и использование его физических и (или) интеллектуальных способностей, знаний и умений как на возмездной, так и на безвозмездной основе, как в эпизодическом, так и в периодическом либо систематическом порядке, как на основе трудового договора, так и на основе всякой другой допускаемой законом организационно-правовой формы привлечения людей к труду. Как известно, трудовое законодательство распространяется исключительно на лиц состоящих в трудовых отношениях, определяемых по правилам главы 2 Трудового кодекса РФ.

Федеральный законодатель исходя из общепризнанных принципов и норм международного права<sup>4</sup> и в соответствии с Конституцией РФ в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых отношений называет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТа. Ориентируясь на конституционные положения о МРОТе и руководствуясь обозначенным принципом правового регулирования законодатель установил критерии определяющие порядок установления и расчета заработной платы. Государство принимая новый Трудовой кодекс РФ ввело новый элемент расчета МРОТ - прожиточный минимум. Также с принятием Трудового кодекса РФ необходимо связывать категорию минимальной заработной платы в субъекте РФ, устанавливаемой в рамках заключаемого регионального соглашения.

Юридическая категория прожиточный минимум законодательно определяется в Федеральном законе от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ»<sup>5</sup> (ред. от 03.12.2012), одним из назначений, которого является обоснование устанавливаемых на федеральном уровне МРОТ.

Согласно положению статьи 133 Трудового кодекса РФ: «Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже ве-

---

<sup>4</sup> См.: пункт 3 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) Международное право в документах / Сост. Блатова Н.Т., Г.М. Мелков. М.: МЦУПЛ, 2000; статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 // Бюллетень ВС РФ. 1994. № 12.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

личины прожиточного минимума трудоспособного населения». Однако ни для кого не секрет, что указанное нормативное положение по сей день для некоторых субъектов РФ носит декларативный характер по причине отсутствия полноценной его реализации, о чем говорится в ст. 421 Трудового кодекса РФ.

Внося в Трудовой кодекс РФ критерий прожиточного минимума, законодатель преследовал цели поэтапного достижения социальных целей (обеспечение принципов достойной оплаты труда и справедливой заработной платы) обозначенных российской конституцией и международно-правовыми актами. По данному поводу в литературе высказываются противоположные мнения о законности действий Правительства РФ при ежегодном установлении МРОТ ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, и затянувшейся реформе повышения заработной платы до уровня прожиточного минимума. Сегодня при расчетах заработной платы работодатели преимущественно продолжают руководствоваться положением ст. 133 Трудового кодекса РФ, согласно которого месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Частично решить обозначенные задачи призвана введенная в Трудовой кодекс РФ статья о возможности установления в субъекте РФ минимальной заработной платы достигающей значения прожиточного минимума трудоспособного населения или хотя бы превышающей значение федерального МРОТ. Однако следует учитывать, что подобное регулирование посредством заключения регионального соглашения не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. В том числе необходимо также обращать внимание на возможные договоренности в тексте самого регионального соглашения. Так, например, в тексте регионального соглашения минимальная заработная плата может как включать в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Мурманская область), так и не включать их (г. Санкт-Петербург, Ленинградская область).

Подобные расхождения в правовом регулировании с учетом затянувшегося процесса повышения заработной платы до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения зачастую порождают на практике нарушения законодательства о труде и всевозможные злоупотребления трудовыми правами. Злоупотребление правом, по мнению В. И. Крусса, представляет собой легальное, но - по своей сути -

неконституционное правоупотребление либо неконституционное воспрепятствование правоупотреблению<sup>6</sup>.

Сама по себе категория минимальной заработной платы в субъекте РФ порождает неопределенности в вопросе ее толкования и применения судами общей юрисдикции. Можно ли трактовать ее как МРОТ по субъекту Российской Федерации? Представляется, что нет, т.к. понятие МРОТ не тождественно понятию минимальная заработная плата. Такая же неопределенность, связана с тем, что ряд субъектов РФ не включили в минимальную заработную плату по субъекту РФ компенсационные и стимулирующие выплаты, а это обуславливает некорректность правоприменения в части исчисления заработной платы с учетом надбавок и коэффициентов за работу на территории Крайнего севера или приравненных к нему территорий. Не ясно, чем в подобном случае необходимо руководствоваться работодателю при исчислении заработной платы: минимальной заработной платой установленной региональным соглашением или федеральным МРОТом? Подобные вопросы уже иллюстрируют некорректность осуществленного законодателем правового регулирования в исследуемой сфере. Конституционный Суд РФ в одном из своих решений обратил внимание законодателя и правоприменителей на необходимость гарантирования равного отношения к работникам осуществляющих трудовую функцию в одинаковых условиях труда, вне зависимости от категории работодателя (финансируемого из федерального, местного или собственного бюджета), что предполагает запрет введения подобных ограничений в правах лиц, принадлежащих к одной категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях)<sup>7</sup>.

Бесспорно, правовое регулирование размеров тех или иных денежных выплат является прерогативой законодателя, что не раз было подтверждено Конституционным Судом РФ. Однако в любом случае вносимые законодателем изменения должны осуществляться при условии соблюдения конституционных принципов справедливости, равенства, соразмерности, а также стабильности и гарантированности прав граждан.

Федеральный законодатель в целях конкретизации МРОТ неоднократно вносил в трудовое законодательство изменения, создававшие

---

<sup>6</sup> См. Крусс В.И. Теория конституционного правоупотребления / В. И. Крусс. М.: Норма, 2007. С. 45.

<sup>7</sup> См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // СЗ РФ. 2012. № 9 Ст. 1152.

серьезные проблемы их применения, разрешать которые приходилось Конституционному Суду РФ и отчасти Верховному Суду РФ. Так, одним из камней преткновения стала процедура исчисления минимальной заработной платы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям. Конституционный Суд РФ пояснил, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже МРОТа, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях<sup>8</sup>. Впоследствии указанная позиция органа конституционной юстиции нашла свое отражение в правоприменительной практике Верховного Суда РФ. Так в одном из своих решений Верховный Суд РФ пояснил, что в силу главы 50 Трудового кодекса РФ районный коэффициент для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2009 г. № 1557-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барахтенко Марии Николаевны на нарушение ее конституционных прав Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Документ опубликован не был. Архив КС РФ за 2010 год.

<sup>9</sup> См.: Определение Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 г. № 52-В11-1// Документ опубликован не был. Архив ВС РФ за 2012 год.

В последнем приведенном решении Верховным Судом РФ неоднозначным образом сформулирована позиция в отношении минимальной заработной платы определяемой региональным соглашением. Верховный Суд РФ охарактеризовал заработную плату определяемую региональным соглашением как МРОТ по субъекту РФ: «В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ. Данный размер МРОТ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ)». Указанная позиция породила, в свою очередь, неопределенность в отношении указанной категории заработной платы и новые правовые споры. В последующих решениях Верховный Суд РФ обозначил не тождественность юридических категорий федерального МРОТ и минимальной заработной платы, определяемой региональными соглашениями, а также подтвердил незаконность применения районного коэффициента и надбавки за стаж работы к минимальной заработной плате, установленной в субъекте РФ, в размер которой уже входят доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, включая районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

С учетом вышесказанного при рассмотрении подобных вопросов необходимо более тщательно исследовать действующие в конкретном регионе соглашения на предмет определения категории минимальной заработной платы в субъекте РФ. Представляется также, что правовое регулирование отданное «на откуп» региональным властям, местных профсоюзных организаций и объединений работодателей не вполне согласуется с конституционным принципом равенства прав и свобод человека и гражданина. Во-первых, указанные соглашения подчас устанавливают разную минимальную заработную плату работникам соответствующего региона на которых распространяется действие регионального соглашения (Тульская область, Чеченская республика) и вообще не распространяются на работников, финансируемых из федерального бюджета; во-вторых, сама по себе категория минимальной заработной платы в указанных соглашениях может вообще не определяться или определяться нетождественно ее значению в федеральном законодательстве; в-третьих, размер устанавливаемой минимальной заработной платы в региональном соглашении не ограничен какими либо верхними пределами, что может повлечь для работодателей, финансируемых за собственный счет, существенное имущественное бремя.

Конституционно актуален и вопрос о правомерности делегирования, в рамках которого субъекты регионального соглашения подменяют собою федерального и регионального законодателя, самостоятельно определяя категорию заработной платы и входящих в нее компонентов, часто не тождественным Трудовому кодексу РФ образом.

Безусловно, сама по себе юридическая категория минимальной заработной платы в региональных соглашениях имеет позитивный потенциал, позволяя довести уровень заработной платы в некоторых субъектах РФ хотя бы до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, чем обеспечивается соблюдение принципов социальной справедливости и достойного существования человека труда. Отметим, что некоторые регионы (Москва, Тверская область) уже предприняли попытку жестко увязать минимальную заработную плату в субъекте РФ с прожиточным минимумом в конкретном регионе. Однако указанный позитивный момент при реализации соответствующего института в некоторых субъектах РФ часто сходит на нет.

Как неоднократно подчеркивал в своих решениях Конституционный Суд РФ, гарантированные Конституцией РФ равенство всех перед законом и судом, а также равноправие могут быть обеспечены лишь при условии единообразного понимания и толкования нормы всеми правоприменителями; нарушение принципа формальной определенности норм, напротив, допускает неограниченное усмотрение в процессе правоприменения и неизбежно ведет к произволу, а значит - к нарушению принципа равенства при осуществлении конституционных прав и свобод, верховенства Конституции РФ и закона<sup>10</sup>.

На необходимости соблюдения принципа правовой определенности настаивает в своих решениях и Европейский Суд по правам человека: закон во всяком случае должен отвечать установленному Конвенцией о защите прав человека и основных свобод стандарту, требующему, чтобы законодательные нормы были сформулированы с достаточной четкостью и позволяли лицу предвидеть, прибегая в случае необходимости к юридической помощи, с какими последствиями могут быть связаны те или иные его действия<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> См.: Постановления Конституционного Суда РФ от 25 апреля 1995 года № 3-П // СЗ РФ. 1995. № 18. Ст. 1708; от 15 июля 1999 года № 11-П // СЗ РФ. 1999. № 30. Ст. 3988; от 30 июля 2001 года № 13-П // СЗ РФ. 2001. № 32. Ст. 3412.

<sup>11</sup> См.: Постановления Европейского суд по правам человека от 26 апреля 1979 года по делу «Санди Таймс» (The Sundry Times) против Соединенного Королевства», от 28 октября 2003 года по делу «Ракевич (Rakevich) против России», от 24 мая 2007 года по делу «Игнатов (Ignatov) против России», от 24 мая 2007 года по делу «Владимир Соловьев (Vladimir Solovyev) против России» // [Электронный ресурс] // Система КонсультантПлюс. 1997-2013. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.01.2014)



В заключение, в этой связи, хотелось бы рекомендовать российскому законодателю завершить, руководствуясь конституционным форматом законотворческой деятельности, неоправданно затянувшуюся процедуру принятия федерального закона реально устанавливающего размер МРОТа не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения на всей территории Российской Федерации. Подобное законодательное упущение не только нарушает конституционные принципы стабильности и предсказуемости государственно-правового развития, но и снижает уровень доверия трудового населения к государственной власти. Принятие долгожданного закона с учетом высказанных органом российской конституционной юстиции правовых позиций позволит устранить неопределенность в применении института минимальной заработной платы в субъекте РФ.

В рамках сравнительного исследования уместно сослаться на порядок установления минимального размера заработной платы в государстве Украина. Согласно статьи 95 Кодекса законов о труде Украины, размер минимальной заработной платы устанавливается и пересматривается в соответствии со статьями 9 и 10 Закона Украины «Об оплате труда» и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц, а также в нее не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. Указанное нормативное установление нашло свое отражение в Законе Украины от 24.03.1995 № 108/95-ВР «Об оплате труда» в котором сказано, что минимальная заработная плата устанавливается в размере не ниже размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц (статья 9), и она не может быть уменьшена в случае уменьшения размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц (статья 10). Отметим и то обстоятельство, что обозначенные нормативные положения вступили в силу в Украине только с 4 ноября 2009 года, в связи со вступлением в силу Закона Украины от 20.10.2009 № 1646-VI «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы».

### **Список литературы**

1. Конституция РФ, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 апреля 1995 года № 3-П // СЗ РФ. 1995. № 18. Ст. 1708
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июля 1999 года № 11-П // СЗ РФ. 1999. № 30. Ст. 3988

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 30 июля 2001 года № 13-П // СЗ РФ. 2001. № 32. Ст. 3412
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 № 2-П // СЗ РФ. 2012. № 9 Ст. 1152
6. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2009 № 1557-О-О // [Электронный ресурс] // Система КонсультантПлюс. 1997-2013. URL: <http://www.consultant.ru>
7. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // [Электронный ресурс] // Система КонсультантПлюс. 1997-2013. URL: <http://www.consultant.ru>
8. Кодекса законов о труде Украины от 10.12.1971 (ред. от 04.07.2013) // [Электронный ресурс] // ЛИГА: ЗАКОН. 2010-2014. URL: <http://www.ligazakon.ua/>
9. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2013) «О минимальном размере оплаты труда» // [Электронный ресурс] // Система КонсультантПлюс. 1997-2013. URL: <http://www.consultant.ru>
10. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] // Система КонсультантПлюс. 1997-2013. URL: <http://www.consultant.ru>
11. Закон Украины от 20.10.2009 № 1646-VI «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы» // [Электронный ресурс] // ЛИГА: ЗАКОН. 2010-2014. URL: <http://www.ligazakon.ua/>
12. Закон Украины от 24.03.1995 № 108/95-ВР «Об оплате труда» // [Электронный ресурс] // ЛИГА: ЗАКОН. 2010-2014. URL: <http://www.ligazakon.ua/>
13. Комментарий к Конституции РФ / Под ред. В. Д. Зорькина, Л. В. Лазарева. - М.: Эксмо, 2009. С. 1056
14. Лушников А. М. «Конституционные основы трудовых прав работников: теоретико-правовой абрис» // Конституция, конституционализм, конституционализация правовых систем: актуальное соотношение понятий и трендов / сб. материалов по итогам научно-практ. конф., посвященной 20-летию Конституции РФ, Тверь, 17-18 мая 2013 года / под общей редакцией профессора В.И. Крусса. - Тверь: Твер. гос. ун-т, 2013. С. 239.

**SOME ASPECTS CONSTITUTIONALIZATION INSTITUTES WAGES IN  
RUSSIA**

**A.S. Uglov**

Tver State University

This article discusses some aspects of constitutionalization institute wage constitutional position of law . Consider the category of minimum wages in the subject of the Russian Federation, the minimum wage , subsistence minimum .

**Keywords:** *constitutionalization , labor law, compensation for labor, minimum wage , wages, living wage , the minimum wage in the subject of the Russian Federation.*

*Об авторе:*

УГЛОВ Анатолий Сергеевич – ассистент кафедры теории права  
Тверского государственного университета, e-mail: [asuglov@yandex.ru](mailto:asuglov@yandex.ru)