

The minimum wage as a socio-legal institution: theoretical foundations and practical implementation

A. A. Matyakubova¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-2-114-125

Research article
Full text in Russian

The article studies the socio-legal nature of the minimum wage as one of the most important elements of the remuneration system. In historical retrospect, the author of the article analyzes the development of labor legislation on the issues of defining the concept of "minimum wage" and the procedure for establishing it. Particular attention is paid to the analysis of law enforcement practice, including the positions of the Supreme Court of the Russian Federation and the Constitutional Court of the Russian Federation on the exclusion of certain types of payments made by the employer in favor of the employee from the minimum wage. The article examines legal inconsistencies and gaps stemming from the ambiguous interpretation of existing labor laws regarding the determination and structuring of the minimum wage. The absence of clear legislative provisions addressing conflicts that frequently arise in judicial practice creates significant risks for the protection of employees' labor rights and contributes to disputes between parties in labor relations. Based on the results of the study, the author substantiates the need to improve labor legislation in order to eliminate contradictions, increase the transparency of legal regulation of the remuneration system and ensure social justice.

Keywords: minimum wage; salary; wage system; compensation payments; employee; emplo

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Matyakubova, Aziza A.	E-mail: aziza.matiakubova@yandex.ru
	Cand. Sc. (Jurisprudence)

For citation: Matyakubova A. A. The minimum wage as a socio-legal institution: theoretical foundations and practical implementation // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 2. P. 114-125. (in Russ.)

Минимальный размер оплаты труда как социально-правовой институт: теоретические основы и практическая реализация

А. А. Матякубова¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-2-114-125

Научная статья

УДК 349.2

Полный текст на русском языке

В статье проводится исследование социально-правовой природы минимального размера оплаты труда как одного из важнейших элементов системы оплаты труда. В исторической ретроспективе автором статьи проанализирован процесс развития трудового законодательства по вопросам определения понятия «минимальный размер оплаты труда» и порядка его установления. Особое внимание уделено анализу правоприменительной практики, включая позиции Верховного Суда Российской Федерации и Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам исключения отдельных видов выплат, производимых работодателем в пользу работника, из состава минимального размера оплаты труда. Рассматриваются существующие правовые коллизии и пробелы, возникающие вследствие неоднозначного толкования норм действующего трудового законодательства по вопросам установления минимального размера оплаты труда и определения его структуры. «Законодательное молчание» по вопросам разрешения коллизий, существующих в судебной практике, создает риски для соблюдения трудовых прав работников и порождает споры между участниками трудовых отношений. По результатам проведенного исследования автором обоснована необходимость совершенствования трудового законодательства с целью устранения противоречий, повышения прозрачности правового регулирования системы оплаты труда и обеспечения социальной справедливости.

Ключевые слова: минимальный размер оплаты труда; заработная плата; система оплаты труда; компенсационные выплаты; доплаты; надбавки; работник; работодатель

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Матякубова, Азиза Атабековна

E-mail: aziza.matiakubova@yandex.ru

Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового
и финансового права

Для цитирования: Матякубова А. А. Минимальный размер оплаты труда как социально-правовой институт: теоретические основы и практическая реализация // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 2. С. 114-125.

Минимальный размер оплаты труда (далее по тексту – МРОТ) – играет ключевую роль в обеспечении социальной защиты работников, выступая не только гарантией минимального уровня дохода, но и важным инструментом регулирования трудовых отношений. Его установление на государственном уровне

направлено на предотвращение неоправданно низкой оплаты труда и обеспечение достойного уровня жизни работников. Порядок установления и определения МРОТ, его структура влияют не только на конечную сумму дохода, право на которую возникает у работника, отработавшего норму рабочего времени, но и оказывает непосредственное влияние на объем социальных выплат работников (пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком и другое). МРОТ обеспечивает базовый уровень дохода и играет ключевую роль в поддержании экономической независимости работников, особую роль которой, еще в начале формирования фабричного законодательства, отмечал В. П. Литвинов-Фалинский [1, с. 269-270].

С правовой точки зрения МРОТ закрепляет обязанность работодателей выплачивать заработную плату не ниже установленного минимума, что предотвращает случаи необоснованного занижения доходов работников. В социальном аспекте МРОТ способствует снижению уровня бедности среди работающего населения, увеличению доступности базовых благ и сокращению экономического неравенства. Он также стимулирует рост легальной занятости, препятствуя распространению «серых» схем оплаты труда [2, с. 47-59].

Согласно Докладу Международной организации труда «Global Wage Report 2024–2025» (далее по тексту – МОТ) увеличение МРОТ (в терминологии отчета – минимальной заработной платы) способствует реализации еще одной гарантии оплаты труда – повышению реального содержания заработной платы. Приоритетным направлением развития трудового законодательства (по рассматриваемому вопросу) для каждой страны-участницы организации должно стать создание таких механизмов, которые позволят не только сохранить правовое и социальное значение МРОТ, но и обеспечить сохранение его покупательской способности [3]. Несмотря на прекращение технического сотрудничества между МОТ и Россией в 2022 году, ограничений по иным формам взаимодействия не последовало¹.

История развития трудового законодательства по вопросам правового регулирования МРОТ имеет глубокие корни. Впервые практика по установлению минимального значения оплаты труда получила распространение в Австралии через функционирование так называемых «специальных советов». Впоследствии аналогичный подход был воспринят и рядом европейских государств [4, с. 603-605].

Международная организация труда также не осталась в стороне. В 1928 году была принята Конвенция МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы»², одним из ключевых положений которой стало недопустимость снижения установленного минимума оплаты как на основа-

¹ Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021 - 2024 гг. URL: [https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа сотрудничества между РФ и МОТ 2021-2024. RUS. FINAL.pdf](https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа_сотрудничества_между_РФ_и_МОТ_2021-2024_RUS_FINAL.pdf) (дата обращения: 18.01.2025).

² Конвенция № 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», 16 июня 1928 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 163-166. По состоянию на 16 января 2025 года в соответствии с документом «Статус Конвенции № 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» (Женева, 16 июня 1928 года)» [рус., англ.], Россия не ратифицировала данную Конвенцию.

нии коллективных, так и индивидуальных соглашений сторон трудового правоотношения. Исключение допускалось лишь в случаях, когда такое решение принималось компетентным государственным органом.

В дальнейшем особая социальная значимость МРОТ была обозначена в Конвенции МОТ № 131 (1970 г.) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»³, что подчеркнуло ее роль в обеспечении достойных условий труда и социальной защиты работников. Вместе с этим в Конвенции подчеркивалось, что минимальная заработная плата – это величина, устанавливаемая не только с учетом интересов работника, но и членов их семей. В то время как ни один из рассматриваемых актов МОТ не был ратифицирован Российской Федерацией, ТК РФ формально соответствует изложенным международным стандартам. В частности, в п. 7 ч.1 ст. 2 ТК РФ зафиксировано право работника на получение оплаты труда, способной обеспечить «достойное существование работника и его семьи не ниже установленного минимального размера оплаты труда»⁴. Закрепление вышеназванного положения в статье, посвященной основным принципам, позволяет распространить его и на величину МРОТ. Вместе с этим не стоит воспринимать это в абсолютном значении: «МРОТ не является единственным условием ее (оплаты труда – прим. автора) достоинства» [5, с. 37]. Это имеет особое значение при определении социально-экономического назначения МРОТ, его функций, а также его роли в защите прав работников и обеспечении стабильности экономического развития.

Для более глубокого понимания правовой природы и порядка установления нижней границы оплаты труда целесообразно обратиться к анализу его исторического развития. Рассмотрение эволюции нормативного регулирования МРОТ позволит проследить ключевые этапы его формирования и выявить особенности законодательства на разных исторических этапах.

Первым кодифицированным актом в истории развития трудового законодательства является Кодекс законов о труде 1918 года⁵ (далее по тексту – КЗоТ 1918 г.). Фактически в тексте нормативного правового акта термин «Минимальный размер оплаты труда» отсутствовал, тем не менее в ст. 58 минимальная граница заработной платы была поставлена в прямую зависимость от такого экономического показателя как прожиточный минимум. Вместе с этим, как справедливо было отмечено

³ Конвенция № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», 22 июня 1970 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1605-1608. По состоянию на 16 января 2025 года в соответствии с документом «Статус Конвенции № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Женева, 22 июня 1970 года)» [рус., англ.], Россия не ратифицировала данную Конвенцию.

⁴ В этом ключе весьма интересным является противоречие между а. 7 ч. 1 ст. 2 ТК РФ и ч. 1 ст. 133 ТК РФ, где указано, что МРОТ не может быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Фактически, в данной норме, речь идет только о работнике, в то время как в а. 7 ч. 1 ст. 2 о работнике и членах его семьи.

⁵ Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87/88, ст. 905.

А. Е. Пашерстником, на практике в силу сложившихся политических и экономических особенностей развития страны норма оказалась нерабочей [6, с. 110 – 111].

В Кодексе законов о труде 1922 года⁶ (далее по тексту – КЗоТ 1922 г.) в ст. 59 впервые закрепляется понятие «обязательный минимум оплаты», значение которого определяется применительно к каждой категории работников соответствующим органом государственной власти. Несмотря на явно обозначенный в законодательстве дифференцированный подход по порядку установления минимальной границы заработной платы, следует согласиться с К. М. Варшавским, который отмечал, что фактически НКТ устанавливал равное значение обязательного минимума, на размер которого влияло всего лишь несколько факторов: особенности быта соответствующего региона, климатические условия (территориальный принцип установления обязательного минимума оплаты) [7, с. 97] и минимальный потребительский бюджет семьи⁷. Такой подход законодателя, очевидно, был продиктован политическим, экономическим и трудовым единством, под эгидой которых в рамках Новой экономической политики (далее по тексту – НЭП) проходило принятие КЗоТ 1922 г., однако, после ее свёртывания в 1927 году практика по установлению минимальной оплаты (по территориальному принципу) прекратилась [8, с. 35].

В Кодексе законов о труде 1971 года⁸ (далее по тексту – КЗоТ 1971 г.) вопросы о «минимальном размере заработной платы» раскрывались в отдельной статье (78) и сводились к установлению зависимости месячной заработной платы и минимума, который устанавливался государством. Глобальной переработке данная норма была подвергнута в результате изменений, внесенных Законом РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1⁹. Во-первых, происходят определенные терминологические перестановки (понятие «минимальный размер заработной платы» сменяет понятие «минимальный размер оплаты труда»). Во-вторых, законодатель исключает из состава МРОТ все виды доплат и надбавок. Вместе с этим сохраняется централизованный подход к установлению МРОТ. Важно отметить, что в новой редакции ст. 78 КЗоТ 1971 г. отсутствовало указание на связь между МРОТ и величиной прожиточного минимума.

Следующей важной вехой на пути законодательного регулирования порядка установления МРОТ является 2000 год, когда принимается Федеральный закон «О Минимальном размере оплаты труда»¹⁰, которым, вплоть до изменений 2017 года устанавливалась сумма МРОТ.

В 2001 году принимается ТК РФ. В первоначальной редакции ТК РФ нашли свое закрепление следующие положения.

⁶ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70, ст. 903.

⁷ О тарифных поясах: Постановления НКТ РСФСР от 12 марта 1919 г. // Известия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов от 12 марта 1919 года. № 55.

⁸ Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50, ст. 1007.

⁹ Закон Российской Федерации от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 41, ст. 2254.

¹⁰ Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета, № 118. 21.06.2000 (ред. 19.06.2000).

В ч. 3 ст. 129 вводится понятие МРОТ (весьма интересно, что синонимичным понятием по тексту закона выступает минимальная заработная плата). Важной характеристикой, нашедшей свое отражение в легальной дефиниции, становится указание на то, что МРОТ – это месячная оплата труда неквалифицированного работника за выполнение простых работ, осуществляемых в нормальных условиях труда. Такой подход законодателя, по мнению Ю. П. Орловского, был продиктован стремлением к реализации права на справедливую заработную плату, ставшее частью принятых Россией международных обязательств [9].

В ст. 130, посвященной государственным гарантиям в сфере оплаты труда, МРОТ отводится «ключевая роль». Он указан первым среди гарантий, обеспечивающих защиту прав работников, и служит основой для формирования справедливой системы оплаты труда. МРОТ выполняет функцию нижней границы оплаты труда для работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности. Таким образом, он приобретает статус инструмента социальной защиты и регулирования рынка труда.

Статья 133, посвященная МРОТ, «отражала» преемственность в вопросе исключения из его состава различных доплат и надбавок. Вместе с этим перечень сумм, исключаемых из состава МРОТ, был расширен путем включения компенсационных и социальных выплат. Принятые изменения на практике позволили разграничить МРОТ как оплату, гарантирующую базовый уровень реализации потребностей работника от дополнительных выплат, которые могут быть предусмотрены системой оплаты труда у конкретного работодателя. Это свидетельствовало о стремлении законодателя обеспечить прозрачность системы оплаты труда и исключить ситуации, при которых работодатель мог бы формально включать в МРОТ дополнительные выплаты, тем самым снижая фактический уровень гарантированной заработной платы.

Учитывая вышеизложенное, можно заключить, что законодательное закрепление функционального назначения МРОТ было сформировано в первоначальной редакции ст. 129 ТК РФ. Такой подход позволил превратить МРОТ из формального экономического показателя в действенный инструмент социальной защиты работников, обеспечивая им гарантированное право на справедливую оплату труда. В конечном итоге МРОТ должен был стать не только индикатором экономического уровня страны, но и важным элементом системы правового регулирования трудовых отношений, направленным на обеспечение достойного уровня жизни трудящихся.

В результате изменений (2017 г.) в Федеральном законе «О минимальном размере оплаты труда» устанавливается зависимость между МРОТ и величиной прожиточного минимума, что можно рассматривать как элемент преемственности, сформированный в качестве постулата еще в 1920-х годах [4, с. 603-605].

С первого месяца 2019 года МРОТ становится равным величине прожиточного минимума трудоспособного населения¹¹. С учетом положений Федерального

¹¹ Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета, № 118. 21.06.2000 (в ред. от 29.12.2020).

закона «О прожиточном минимуме»¹² последний определялся через стоимостную оценку потребительской корзины, помимо этого в его состав включались (и включаются) обязательные платежи и сборы. При решении данного вопроса Россия, в отличие от ряда зарубежных стран, отказалась от установления так называемого «необлагаемого минимума» (минимальной оплаты, не включающей обязательные платежи и сборы).

Представленный в законодательстве того времени механизм определения МРОТ довольно часто подвергался обоснованной критике [10, с. 14-19]. Во-первых, его сложно было назвать гибким. Постоянно меняющиеся социально-экономические реалии требовали от государства быстрого и, что немаловажно, экономически обоснованного ответа, который было крайне сложно представить, поскольку для изменения МРОТ, сначала нужно было пересмотреть стоимостную оценку потребительской корзины, затем величину прожиточного минимума. Во-вторых, немало вопросов вызывал и состав потребительской корзины, который, помимо того, что редко пересматривался, так еще и зачастую пересмотр носил формальный характер.

Поворотным моментом в правовом регулировании порядка определения МРОТ стал Законопроект № 1027748-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (2021 год) и ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»¹³. Указанными нормативными правовыми актами полностью пересматривался порядок определения МРОТ. Начиная с 2021 года, МРОТ должен был составить 42% медианной заработной платы. Таким образом, был взят ориентир на порядок установления минимума оплаты труда, который получил широкое распространение в стандартах трудового законодательства европейских стран. Следует отметить, что в стандартах, воспринятых в качестве ориентира, использовался иной экономический показатель – средняя заработная плата, и иное процентное соотношение (60%) [4, с. 91-92; с. 11, с. 109]. Можно предположить, что использование другого экономического показателя и процентного соотношения обусловлено особенностями экономического развития страны (резкое повышение МРОТ может привести к увеличению инфляционных процессов и формированию «инфляционной спирали»).

Законопроект № 201618-8 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»¹⁴ и о приостановлении действия ее отдельных положений» временно «приостановил» (на период 2023-2024 гг.)

¹² Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Российская газета. № 210. 29.10.1997 (ред. от 28.12.2017)

¹³ Законопроект № 1027748-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1027748-7> (дата обращения: 18.01.2025).

¹⁴ Проект Федерального закона № 201618-8 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/201618-8> (дата обращения: 18.01.2025); Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» // Российская газета. № 290. 22.12.2022 (ред. от 27.01.2025).

введенный в 2021 году порядок установления МРОТ. Основной целью такого законодательного решения является недопущение снижения достигнутого в 2022 году соотношения МРОТ и медианной заработной платы за 2020 год¹⁵. В 2025 году приостановление порядка расчета МРОТ снято, и установлено новое процентное соотношение МРОТ к медианной заработной плате (48%). С учетом принятых изменений к 2030 году планируется увеличение МРОТ как минимум в два раза по сравнению с уровнем 2023 года, что эквивалентно сумме не менее 35 000 рублей¹⁶.

Несмотря на все попытки законодателя, направленные сначала на планомерное сближение МРОТ с величиной прожиточного минимума, а затем и текущими экономическими реалиями (через изменение механизма его определения) достичь эффективной реализации функционального назначения МРОТ на практике не удалось.

Первоочередной проблемой, требующей законодательного решения является отсутствие дефиниции МРОТ в действующем трудовом законодательстве.

В 2007 году произошли глобальные изменения в трудовом законодательстве. Институт оплаты труда (в том числе вопросы правового регулирования МРОТ) не стал исключением. В соответствии с Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ¹⁷ из ст. 129 ТК РФ «Основные понятия и определения» исключается часть 2 (признается утратившей силу), содержащая дефиницию МРОТ. При этом, как это часто бывает, исключение дефиниции из одного нормативного правового акта не привело к ее включению в другой. Созданная законодателем правовая неопределенность, позволила работодателям включать в структуру МРОТ компенсационные, стимулирующие выплаты, а также иные виды выплат [12, с. 101-105]. Не исправило ситуацию и Определение Конституционного суда РФ (2009 год), в котором было указано, что принятые в 2007 году изменения не повлияли на правовую природу МРОТ, а соответственно и на его структуру¹⁸.

Однако исключение из ТК РФ дефиниции МРОТ, стало «стимулом» для работодателей, стремящихся «условно» соответствовать требованиям законодательства, включать в состав МРОТ все возможные выплаты, входящие в систему оплаты труда [13; 14, с. 26]. Усилился формальный подход судов при разрешении споров, связанных с исключением компенсационных и иных выплат из состава МРОТ, что еще больше усугубило проблему [2, с. 50-55].

¹⁵ Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и приостановлении действия ее отдельных положений». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/201618-8> (дата обращения: 18.01.2025).

¹⁶ «Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года» утв. Правительством РФ. URL: <http://static.government.ru> (дата обращения: 09.01.2025).

¹⁷ Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. № 86. 24.04.2007 (ред. от 22.06.2007).

¹⁸ Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева В. А., Хисаевой Л. И. и Юмагулова М. Р. на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Администратор образования. № 3. Февраль. 2010.

Первым актом Верховного суда Российской Федерации (далее по тексту – Верховный суд РФ), в котором была предпринята попытка направить формирование судебной практики по нужному курсу стал «Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» 2014 года. В разделе 1 - «Оплата труда» указывалось, что «районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера устанавливается к заработной плате в размере МРОТ»¹⁹. Использование Верховным судом РФ предлога «к» позволило соотнести МРОТ и компенсационные выплаты не как часть и целое, а как две самостоятельные структуры, независимые друг от друга выплаты. Однако такое решение не оказало должного влияния на судебную практику. В связи с чем это стало поводом для обращения отдельных работников в Конституционный суд Российской Федерации (далее по тексту – Конституционный суд РФ) с запросом о проверке конституционности ст. 129, ч. 1, 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4, 11 ст. 133.1 ТК РФ²⁰. Конституционный суд РФ не признал указанные взаимосвязанные положения ТК РФ противоречащими Конституции РФ, однако в своем Постановлении он выявил их конституционно-правовой смысл. Как отметил Конституционный суд РФ, МРОТ представляет собой общую гарантию, предоставляемую всем работникам, независимо от места и климата, в которых выполняется работа, а следовательно, компенсационные выплаты за работу в таких условиях (так называемые «северные коэффициенты») не могут быть включены в состав МРОТ. В последующем этот вывод нашел свое отражение и в п. 11 Решения Конституционного Суда РФ от 13.02.2018 «Об утверждении Обзора практики Конституционного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года»²¹.

С позицией Конституционного суда РФ сложно не согласиться. Без установленного механизма регулирования зарплаты работников в регионах с суровыми климатическими условиями могла бы сравняться с оплатой труда в более благоприятных местностях. Это свело бы к формальности саму идею повышенной оплаты за работу в сложных условиях и нарушило бы право граждан на компенсацию до-

¹⁹ «Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утв. Президиумом Верховного суда РФ 26.02.2014 // СПС «КонсультантПлюс». Ранее аналогичные выводы содержались в следующих Определениях Верховного суда РФ: Определение Верховного Суда РФ от 24.06.2011 № 52-В11-1; Определение Верховного Суда РФ от 29.07.2011 № 56-В11-10; Определение Верховного Суда РФ от 07.10.2011 № 3-В11-31 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И. Я. Кураш» // Российская газета. № 291. 22.12.2017.

²¹ Решение Конституционного Суда РФ от 13.02.2018 «Об утверждении Обзора практики Конституционного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года». URL: <http://www.ksrf.ru/> (дата обращения: 18.01.2025). Аналогичная позиция отражена в «Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2018)», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018 // Солидарность. № 32. 29.08 - 05.09.2018 (публикуется в сокращении).

полнительных затрат, связанных с трудом и жизнью в таких регионах. Кроме того, это противоречило бы конституционным принципам равенства и справедливости, требующим учета объективных факторов, включая климат, при определении заработной платы.

В апреле 2019 года из МРОТ Постановлением Конституционного суда РФ исключаются: оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационные выплаты)²². Из фактических обстоятельств дела следует, что работодатель, стремясь формально соблюсти требования трудового законодательства (заработная плата работника не должна быть меньше МРОТ), включил в структуру заработной платы все указанные выше выплаты, что позволило ему, используя фактически присутствующий законодательный пробел, существенным образом минимизировать свои экономические издержки, связанные с оплатой труда. Суд первой инстанции занял относительно компромиссную позицию, восприняв только часть доводов стороны истца. Областной суд «в духе процессуального формализма» подошел к толкованию нормы ТК РФ буквально и принял сторону работодателя: дефиниция и структура заработной платы определены в ч. 1 ст. 129 ТК РФ, в соответствии с указанной статьей компенсационные выплаты включаются в заработную плату, которой, пускай и в минимальном ее значении, является МРОТ.

Точка в споре была поставлена Конституционным судом РФ. Сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни должны оплачиваться в повышенном размере. В противном случае это приводит к равенству оплаты труда за работу в «стандартных и нестандартных» условиях. Такой подход работодателей и судов не просто нарушает право работника на справедливую оплату труда, но и нивелирует ценность работы, выполняемой в условиях труда, отличающихся от нормальных. К аналогичному выводу пришел Конституционный суд РФ, но уже в отношении доплаты за совмещение профессий и должностей²³.

В сентябре 2024 года Конституционный суд продолжил свою методичную работу по исключению из состава МРОТ отдельных видов выплат²⁴. На этот раз к спорным выплатам были отнесены доплаты за выполнение дополнительных видов работ, возложенных на педагогического работника (за классное руководство, за проверку тетрадей, заведование учебным кабинетом, учебной мастерской и др.). Дополнительные обязанности были возложены, а их оплата была включена в зара-

²² Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 4. 2019.

²³ Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова» // Российская газета. № 291. 25.12.2019.

²⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой» // Российская газета. № 221. 02.10.2024.

ботную плату, размер которой не превышал МРОТ. В целом, сложившаяся ситуация является распространённой практикой, дополнительные обязанности возлагаются на педагогических работников (с их письменного согласия) в случаях, например, когда соответствующая должность отсутствует в штатном расписании. Вместе с этим возложение дополнительных обязанностей неизменно порождает у работника право на повышенную оплату и обязанность работодателя эту оплату произвести. Включение таких выплат в заработную плату, не превышающую МРОТ, не только нарушает право работника на справедливую оплату труда, но и приводит к искусственному занижению целого ряда социально-обеспечительных выплат.

Как показывает проведенный анализ позиций Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ проблема, связанная с «законодательным молчанием» по вопросу определения структуры МРОТ, до сих пор является актуальной [15, с. 42; 16, с. 25-28] и требует законодательного решения. Учитывая социальное назначение отрасли трудового права, значение МРОТ в качестве важной правовой, экономической и социальной конструкции, полагаем необходимым вернуть в ТК РФ (ч. 2 ст. 129) дефиницию МРОТ в редакции, представленной в первоначальном тексте ТК РФ.

Ссылки

1. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Типография А. С. Суворина, 1904. 344 с.
2. Бондарева Э. С. К вопросу о роли правовых норм по оплате труда в преодолении бедности населения России // Российская юстиция. 2023. № 3. С. 47-59. DOI 10.52433/01316761_2023_03_47
3. Global Wage Report 2024-2025: Is wage inequality decreasing globally? // International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 2024. 140 с. URL: <https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2024/12/Global-Wage-Report-2024%E2%80%932025.pdf> (дата обращения: 25.01.2025).
4. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва: Статут, 2009. 1151 с.
5. Лушников А. М. Понятие и принципы заработной платы в свете новейших изменений в Трудовом кодексе РФ: ожидания и результаты // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 2. С. 35-38. DOI 10.18572/2221-3295-2025-2-35-38
6. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. Москва; Ленинград: Издательство и 2-я типография Издательства Академии наук СССР, 1949. 352 с.
7. Варшавский К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. Ленинград: ACADEMIA, 1924. 180 с.
8. Рабинович-Захарин, С. Л. Оплата труда по советскому законодательству. Москва: Вопросы труда, 1927. 47 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ред. Ю. П. Орловский. Москва: Контракт: ИНФРА-М, 2002. 948 с. (Библиотека журнала "Кадровая служба предприятия").

10. Лютов Н. Л. Проблемы соответствия трудового законодательства России международным стандартам в области оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 8. С. 14-19. EDN RLMURN
11. Бобровникова А. И. Каширина Ю. П. Соотношение МРОТ и прожиточного минимума в современной России // Территория науки. 2017. № 4. С. 106-111. EDN ZXPNSZ
12. Петров А. Я. МРОТ как основная государственная гарантия заработной платы работников // Трудовое право. 2010. № 7. С. 101-111.
13. Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. Москва: Юридическая фирма Контракт, 2024. 248 с.
14. Хныкин, Г. В., Косаковская Е. И. Принципы заработной платы и проблемы их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 26-29. EDN GZMJQB
15. Абузярова Н. А. Проблемы минимального размера оплаты труда и индексация заработной платы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К. Н. Гусова. Москва: Проспект, 2012. С. 39-46.
16. Шишкина Н. П. Судебная защита трудовых прав // Судья. 2018. № 9. С. 25-28. EDN YZNNUL