

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМЫ НЕСООТВЕТСТВИЯ РЕАЛЬНОГО РАЗМЕРА
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
МИНИМАЛЬНОМУ РАЗМЕРУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Евлампьев Я.А.
студент 2 года обучения магистратуры,
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП) e-mail: ely1a1@mail.ru
Научный руководитель
Касьяненко Т.С.
к.ю.н., доцент кафедры
«Гражданско-правовые дисциплины»
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы, связанные с соответствием заработной платы и минимальным размером оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, минимальный размер оплаты труда.

**PROBLEMS OF MISMATCH BETWEEN REAL WAGE AND
MINIMUM WAGE**

Evlampev

Y.A.

Abstract: The article deals with the problems associated with the compliance of wages and the minimum wage.

Keywords: wage, salary, minimum wage.

С 1 января 2019 года минимальный размер оплат труда (далее – МРОТ) в России сравнялся с прожиточным минимумом трудоспособного населения. Однако стоит отметить, что указанное сравнение пришлось на размер прожиточного минимума за II квартал 2018 года, который составил 11 280 рублей [2].

Несмотря на громкие заявления средств массовой информации, государству не удалось сравнить МРОТ с актуальным размером прожиточного минимума трудоспособного населения, который уже в III квартале 2018 года достиг 11 310 рублей.

В абз. 2 ст. 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» указано, что начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего

года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года, что представляется несоответствующим принципам разумности и справедливости, т.к. нестабильное положение экономической системы в целом позволяет сказать, что подобные нормы трудового права не в состоянии оперативно определять актуальные показатели прожиточного минимума с целью корректировки МРОТ.

Однако не только законодательство в сфере оплаты труда [3] имеет пробелы и несостыковки, часто субъекты трудовых правоотношений возлагают на себя полномочия по уменьшению реального размера заработной платы, что сказывается на несоответствии, как с МРОТ, так и с прожиточным минимумом.

Заработная плата, согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) состоит из нескольких элементов – это основная часть, стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты. Основная часть включает в себя оклад (тарифную ставку), в стимулирующие выплаты входят премии, надбавки за стаж, доплата за выполнение руководящих функций и иные материальные поощрения, а в компенсационные выплаты надбавки за работу в особых климатических условиях, доплата за ненормированный рабочий день, а также надбавки за влияние негативных производственных факторов.

Представляется логичным [1] определение заработной платы, как совокупности следующих элементов: МРОТ, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. В действительности же МРОТ не входит в заработную плату, а является отметкой в определении минимальной суммы, которую работник должен получить при выполнении должностных обязанностей.

С одной стороны, может показаться, что законодатель обеспечил работника суммой, которую тот гарантированно получит в день выплаты заработной платы, однако работодатель при указании в трудовом договоре размера заработной платы допускает всевозможные хитрости с целью приобретения возможности материально воздействовать на работника, т.к. ТК РФ прямо запрещает любые штрафы в отношении работника.

Возникает справедливый вопрос: «Каким образом работодатель может воздействовать материально на работника, если штрафы запрещены ТК РФ?». Дать ответ на поставленный вопрос не представляет сложности. Работодатель при заключении договора уменьшает тарифную ставку ниже МРОТ, восполняя недостающую до него сумму увеличенным размером премии. Так как премия является составной частью заработной платы, то у контролирующих органов не возникает вопросов относительно того, что тарифная ставка не соответствует МРОТ, ведь заработная плата превышает этот размер.

Согласно ст. 192 ТК РФ «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине [4,5] возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям». Казалось бы, работодатель имеет всего три инструмента воздействия на работника, которые не относятся к инструментам материального воздействия.

По данному вопросу Верховный Суд РФ (далее – ВС РФ) в своем решении от 23.01.2015 № АКПИ14-1384 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 3.5 Положения о порядке оплаты и стимулирования труда работников региональных отделений Фонда социального страхования Российской Федерации, утв. Приказом Минтруда России от 16.11.2012 № 536н» указал, что лишение премии не относится к числу дисциплинарных взысканий. Исходя из этого, снижение размера премии или ее лишение за упущения в работе и нарушение

трудовой дисциплины не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание и дискриминация, при наличии соответствующего локального нормативного акта, принятого работодателем. В связи с этим нельзя признать обоснованным то, что невыплата премии является дополнительным дисциплинарным воздействием, применяемым без учета тяжести совершенного проступка и наступивших последствий, что не является нарушением трудового законодательства работодателем.

Иной является ситуация, при которой в трудовом договоре премия обозначена в качестве части заработной платы, которая в фиксированном размере выплачивается работнику ежемесячно, то в таком случае суд признает депремирование незаконным (см., например, Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22.03.2016 № 33-1798/2016), однако часто работодатели специально не включают премию, как часть заработной платы, оставляя за собой возможность материального давления на работника.

Таким образом, имеющиеся в трудовом законодательстве пробелы, дают работодателю возможность снижения премии работнику или лишения его премии, что соответственно соразмерно снижает реальный размер заработной платы, делая её ниже МРОТ.

Решением данной проблемы нам видится внесение законопроекта о гарантированном получении окладной части заработной платы не ниже МРОТ для работников тарифной системы оплаты труда, что устранил имеющийся пробел, которым пользуются работодатели в угоду умаления прав работников и своего собственного обогащения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 № 11-ФКЗ [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/CBCL8> (дата обращения 12.04.2019).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/Fa8tN> (дата обращения 12.04.2019).
3. Решение Верховного Суда РФ от 23.01.2015 № АКПИ14-1384 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 3.5 Положения о порядке оплаты и стимулирования труда работников региональных

отделений Фонда социального страхования Российской Федерации, утв. Приказом Минтруда России от 16.11.2012 N 536н» [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/Fa9MT> (дата обращения 12.04.2019).

4. Акперов И.Г., Долятовский В.А., Мелешко Н.П. Логический анализ и возможности формализации нормативных актов в юриспруденции // Дороги в Общество третьего тысячелетия: сборник трудов преподавателей ИУБиП. – Ростов-на-Дону, 2002. – С. 7-12. – [URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=36059593](https://elibrary.ru/item.asp?id=36059593) (Дата обращения 10.03.2019).
5. Акперов И.Г., Касаков А.И., Мелешко Н.П., Долятовский В.Н. Системная модель оценки и прогнозирования криминологической обстановки в городе (регионе) // Дороги в Общество третьего тысячелетия: сборник трудов преподавателей ИУБиП. – Ростов-на-Дону, 2002. – С. 13-19. – [URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=36060107](https://elibrary.ru/item.asp?id=36060107)(Дата обращения 10.03.2019).