

«МРОТ – ПО ЗАКОНУ». С ПОЗИЦИИ РОССИЙСКОГО ПРАВА

*Николай ГЛАДКОВ, секретарь ФНПР, зав. кафедрой
трудового права и права социального обеспечения, профессор
АТиСО, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ*

1. К истории правового регулирования минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Законодательная гарантия минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) в Российской Федерации введена Законом РСФСР от 19.04.1991 № 1028-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся», статьей 1 которого с 1 октября 1991 г. был установлен МРОТ не менее 180 рублей в месяц с условием, что в МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37) МРОТ приобрел «статус» конституционной гарантии. По смыслу и букве Конституции РФ каждому работнику гарантируется установленный федеральным законом МРОТ, являющийся допустимой нижней планкой вознаграждения за труд.

Статьей 2 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» с 1 января 1998 г. в качестве стоимостного эквивалента, предназначенного для обоснования МРОТ, был установлен прожиточный минимум в целом по Российской Федерации – стоимостная оценка потребительской корзины (минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности), а также обязательные

платежи и сборы. Действие ст. 2 названного Закона о предназначении прожиточного (по сути, физиологического) минимума в целом по Российской Федерации для обоснования устанавливаемого на федеральном уровне МРОТ сохраняется до настоящего времени.

Конституция РФ.

МРОТ – нижняя планка вознаграждения за труд

ч. 2 ст. 7

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...

ч. 3 ст. 37

Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...

В системном единстве нормы о МРОТ были внесены в Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК), действующий с 1 февраля 2002 г.

Так, в первоначальной редакции ТК:

частью 3 ст. 129 понятие МРОТ определялось как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

частью 1 ст. 133 предусматривалось, что МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека;

частью 4 ст. 133 не допускалось включение в МРОТ доплат и надбавок, премий и других поощрительных выплат, а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на

территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иных компенсационных и социальных выплат;

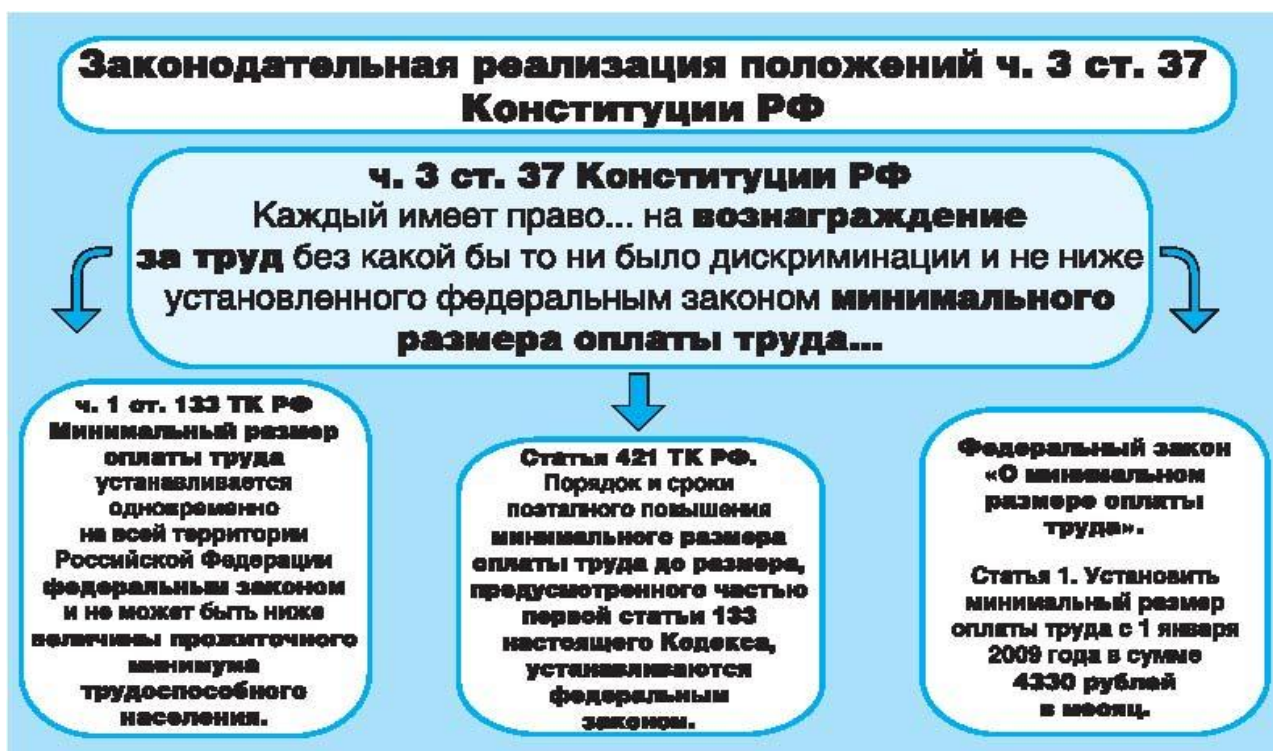
отсылочной ст. 421 оговаривалось, что порядок и сроки введения нормы ч. 1 ст. 133 ТК о МРОТ не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, устанавливаются федеральным законом.

В дальнейшем Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ в статьи 129 и 133 ТК были внесены изменения, однако, общий смысл норм о МРОТ остался прежним. Изменения норм о МРОТ свелись к тому, что определение понятия МРОТ, данное в ч. 3 ст. 129, стало более расширенным за счет присоединения текста, содержащегося прежде в ч. 4 ст. 133.

Очередные редакционные изменения норм о МРОТ были проведены Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, изложившим статью 129 ТК в новой редакции. Новой частью 2 ст. 129 ТК понятие МРОТ стало определяться как: «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

С 1 сентября 2007 г. часть 2 ст. 129 ТК утратила силу (см. 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») и в настоящее время законодательное определение понятия МРОТ отсутствует. Негативным последствием возникшего пробела в трудовом законодательстве явилось появление у работодателей повода для нарушений неприкосновенности конституционной гарантии МРОТ, уже зафиксированных судебной практикой, заключающихся во «включении» работодателями в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, которые не имеют отношения к этой конституционной гарантии.

Из положения ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве каждого на вознаграждении за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является, прежде всего, вознаграждением за труд в виде его нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому МРОТ гарантируется Конституцией РФ в качестве именно минимального вознаграждения за труд – неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме минимального вознаграждения за труд, составным частям заработной платы (компенсационным и стимулирующим выплатам) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.



2. Составные части заработной платы. Место МРОТ в составе заработной платы.

Частью 1 ст. 129 ТК, содержащей определение понятия заработной платы (оплаты труда работника), в составе заработной платы предусмотрены следующие три отдельные группы выплат работнику, существенно различающихся по их

целевому назначению и по правовому механизму их начисления:

«вознаграждение за труд» в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

«компенсационные выплаты» (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

«стимулирующие выплаты» (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 129 ТК вознаграждение за труд представляет собой не только первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд (тарифной ставке, окладу) – при отсутствии компенсационных и стимулирующих выплат. Но предположение о том, что заработная плата работника может состоять только из компенсационных и (или) стимулирующих выплат, следует признать абсурдным.

Заработная плата

ч. 1 ст. 129

Заработная плата (оплата труда работника) – **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).



3. МРОТ и компенсационные выплаты.

Вторую составную часть заработной платы в виде компенсационных выплат ТК не только формально отличает от вознаграждения за труд, но и основания назначения компенсационных выплат работнику связывает не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, которыми определяется выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, а с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями его труда (работы), влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда. Среди компенсационных выплат ч. 1 ст. 129 ТК различает выплаты:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- иные выплаты компенсационного характера.

Наиболее распространенными являются компенсационные выплаты работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в виде «конкретных размеров повышения оплаты труда», устанавливаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 146, ч. 3 ст. 147 ТК);

- занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями – в виде «районного коэффициента к заработной плате» и «процентной надбавки к заработной плате» (ч. 2 ст. 146, ст. 316 и 317 ТК).

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат как отдельных составных частей заработной платы вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

Так, размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада является обязательным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК), то есть устанавливается трудовым

договором. Поскольку в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, то в настоящее время конкретный размер вознаграждения за труд (полной тарифной ставки или полного оклада), устанавливаемый трудовым договором, не может быть ниже 4330 руб. в месяц, т.е. МРОТ, установленного с 1 января 2009 г. Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции от 24.06.2008 № 91-ФЗ).

Согласно ч. 1 ст. 147 ТК оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда этим работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 147 ТК), условия об этих компенсационных выплатах являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК). Поскольку пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотрено повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, то в настоящее время конкретные размеры компенсационных выплат в виде повышения оплаты труда указанным работникам не могут быть менее 4 процентов соответствующей тарифной ставки (оклада).

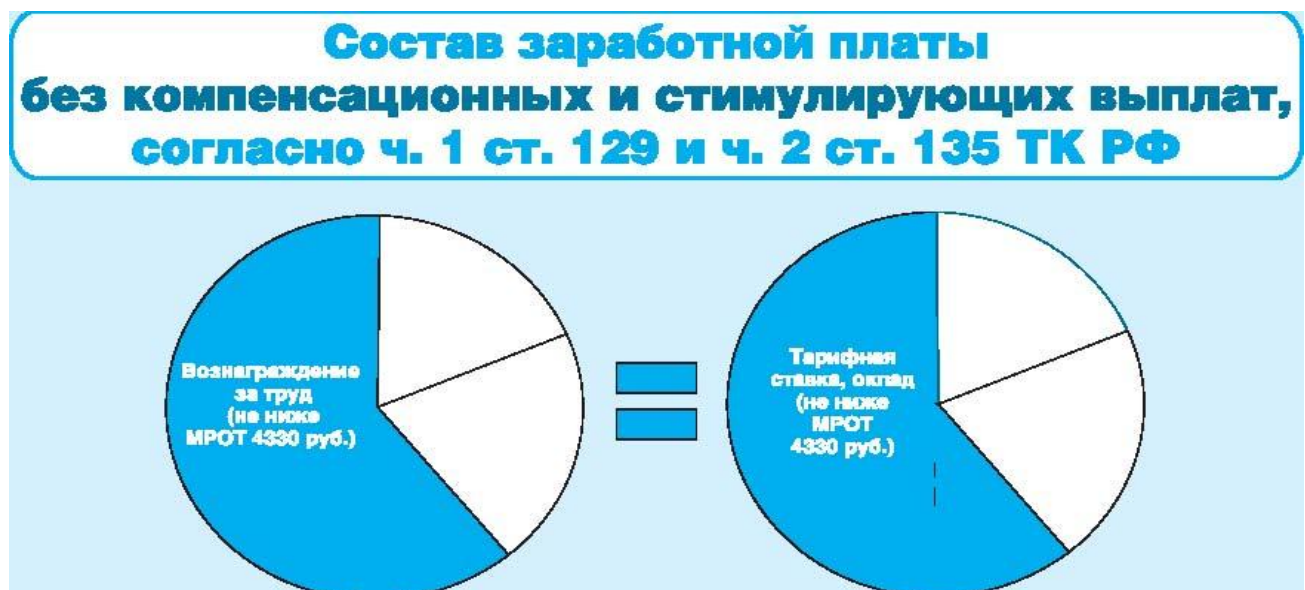
В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146 ТК). Так, согласно ст. 315 ТК оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к

заработной плате. В соответствии со ст. 316 и 317 ТК размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате устанавливаются Правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Как видно, в правовом регулировании данных компенсационных выплат работодатели и работники не участвуют, и правовой механизм установления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (решениями Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления) не находится ни в какой зависимости от механизма установления нижней планки вознаграждения за труд, т.е. МРОТ, устанавливаемого федеральным законом.

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы, следовательно, на неправомерность попыток «включения» компенсационных выплат в МРОТ, являющийся нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей следует рассматривать, с одной стороны, как имитацию соблюдения конституционной гарантии МРОТ, с другой стороны, как невыплату компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Сформулированный вывод наглядно иллюстрируется следующим примером из судебной практики. Так, в 2008 г. при рассмотрении конкретного дела по иску работницы о взыскании недоплаченной заработной платы судом установлено, что работодатель выплачивал истице оклад в размере 1404 руб. 15

коп., существенно меньшем МРОТ (2300 руб.), установленном в тот период Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ. При этом работодатель «включал» в МРОТ районный коэффициент и другие компенсационные выплаты. Тем самым работодатель фактически не применял районный коэффициент к заработной плате работницы и лишал ее других компенсационных выплат, поскольку формально начисленные компенсационные выплаты «обнулялись» при «включении» их в МРОТ, означавшем одновременную реальную ликвидацию компенсационной части заработной платы. В итоге работодатель игнорировал как действие гарантии ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, не допускающей выплаты вознаграждения за труд (в данном случае – оклада) ниже установленного федеральным законом МРОТ, так и действие государственных гарантий повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями (статьи 146–148 ТК). Суд взыскал с работодателя в пользу истицы недоплату к ее окладу до величины МРОТ и компенсационные доплаты и надбавки, в том числе районный коэффициент, в размерах, начисленных в установленном порядке.



4. МРОТ и стимулирующие выплаты.

Правовая природа третьей составной части заработной платы в виде стимулирующих выплат разительно отличается от правовой природы вознаграждения за труд в целом и устанавливаемой федеральным законом нижней планки вознаграждения за труд (МРОТ), в частности. Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права на вознаграждение за труд, не предусмотрено Конституцией РФ. Если нижняя планка вознаграждения за труд (МРОТ) устанавливается федеральным законом, то к установлению размеров стимулирующих выплат законодатель не имеет отношения.

Существенны различия в предназначении вознаграждения за труд и стимулирующих выплат. В соответствии с наименованием последних их целью является стимулирование высокоэффективного труда.

Цель же вознаграждения за труд – воспроизводство работника и его семьи, что вытекает, например, из:

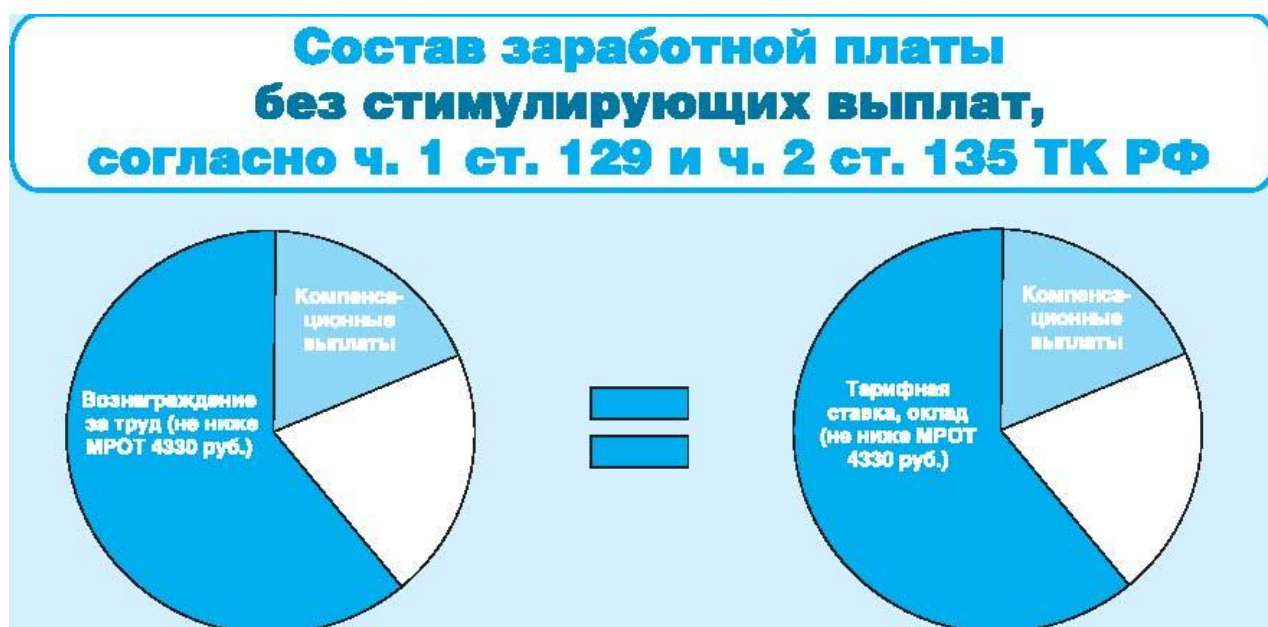
Всеобщей декларации прав человека, принятой 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН, провозгласившей, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (п. 3 ст. 23);

Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого 16.12.1966 Генеральной Ассамблеей ООН, установившего право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей (п. «а» ст. 7);

Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой 03.05.1996 Советом Европы, предусмотревшей право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный уровень жизни (п. 1 ст. 4).

Из различных правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекают неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы и незаконность попыток

«включения» стимулирующих выплат в МРОТ как нижнюю планку вознаграждения за труд. Представляется юридической фикцией предположение о том, что с «включением» стимулирующих выплат в МРОТ (эквивалентный величине прожиточного минимума, т.е. обеспечивающий только физиологическое существование самого работника), указанные выплаты сохраняют свое назначение стимулирования высокоэффективного труда. Поэтому попытки «включения» стимулирующих выплат в МРОТ являются, по сути, имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ и фактической ликвидацией стимулирующих выплат как таковых.



5. Соотношение МРОТ и тарифной ставки (оклада).

В качестве основных видов вознаграждения за труд ст. 129 ТК устанавливает тарифную ставку – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (ч. 3) и оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (ч. 4), указывая, что в тарифной ставке и окладе не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты, таким образом, отделяя тарифную ставку и оклад в

составе заработной платы от компенсационных и стимулирующих выплат.

В силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ месячные размеры тарифных ставок и окладов как видов вознаграждения за труд не могут быть ниже МРОТ.

При исследовании норм ст. 129 ТК о составе заработной платы и месте в ней МРОТ нами применялся метод «от частного к общему», от составных частей заработной платы к заработной плате в целом. Обращение же к ст. 135 «Установление заработной платы» ТК позволяет нам проверить правильность полученных выводов обратным методом исследования «от общего к частному».

В ч. 1 ст. 135 ТК указывается, что заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя «системами оплаты труда». Часть 2 ст. 135 ТК раскрывает понятие систем оплаты труда тем, что включает в них размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Отталкиваясь от понятия «системы оплаты труда», исключив из его состава вначале «системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК – стимулирующие выплаты), затем «размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК – компенсационные выплаты), мы имеем в т.н. «сухом остатке» – «размеры тарифных ставок, окладов» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК – вознаграждение за труд).

Таким образом, опираясь на находящиеся в нормативном единстве статьи 129 и 135 ТК, мы вновь приходим к выводу, что размеры тарифных ставок и окладов, являющихся видами вознаграждения за труд, фиксированными размерами оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, а также за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ниже устанавливаемого федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Соотношение понятия и системы заработной платы



6. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ: его правовая природа.

Чтобы предоставить субъектам РФ возможность самим регулировать отношения, связанные с увеличением минимального вознаграждения за труд, не нарушая при этом положение ч. 3 ст. 37 Конституции РФ об установлении МРОТ федеральным законом, законодатель дополнил ТК (Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ) новой статьей 1331 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации», предложив субъектам РФ с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ, самостоятельно повышать

минимальное вознаграждение за труд путем принятия регионального соглашения о минимальной заработной плате, т.е. в договорном порядке.

К такому виду соглашения следует отнести, например, региональное соглашение О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2010 год от 22 апреля 2010 года, в п.1.1. которого указывается: «Установить в Санкт-Петербурге размер минимальной заработной платы с 1 января 2010 года в сумме 6600 руб. и с 1 сентября 2010 года в сумме 6890 руб.». При этом в п.1.2. отмечается: «Стороны договорились, что для целей настоящего Соглашения в размер минимальной заработной платы, установленный в пункте 1.1. настоящего Соглашения, не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты».

Договорное регулирование МРОТ в виде РМЗП

| | |
|--|--|
| Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда от 19.06.2000 №82-ФЗ (ред. от 24.07.2009) | Статья 133.1 ТК РФ. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации |
| (Извлечение) Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года в сумме 4 330 рублей в месяц. | (Извлечение) В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда , установленного федеральным законом. |

Как видно из наименования и содержания ст. 133.1 ТК, в ней речь идет не о МРОТ, который устанавливается только федеральным законом, а о «размере минимальной заработной платы» (РМЗП) в субъекте РФ, который устанавливается не законом или иным нормативным правовым актом, а правовым

договорным актом, т.е. региональным соглашением. Однако и федеральный МРОТ, и региональный РМЗП по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам находятся на одном месте в составе заработной платы, поскольку МРОТ – это минимальное вознаграждение за труд, устанавливаемое федеральным законом, а РМЗП – это минимальное вознаграждение за труд не ниже МРОТ, устанавливаемое региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте РФ. Следовательно, «включение» в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат так же недопустимо, как и «включение» указанных выплат в МРОТ.

Этот вывод находит подтверждение в практике государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судебной практике. Так, в определенном смысле можно считать прецедентным решение Усть-Кутского городского суда Иркутской области от 05.05.2008, которым суд оставил без удовлетворения жалобу работодателя на постановление государственного инспектора труда по делу об административном правонарушении.

Работодатель был привлечен к административной ответственности за невыполнение в срок предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений трудового законодательства, заключающихся во включении работодателем в РМЗП, установленный в Иркутской области региональным соглашением (3000 руб.), районного коэффициента и северных надбавок, что уравнивало (понижало) оплату труда работников данного работодателя, работающих в Иркутской области в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, до уровня оплаты труда работников, не работающих в указанных районах и местностях.

Суд, установив законность действий государственного инспектора труда, своим решением, по существу, признал, что включение работодателем компенсационных выплат (районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате) в РМЗП, устанавливаемый региональным соглашением о минимальной заработной плате, является нарушением трудового законодательства. Данное решение представляется в высокой степени актуальным, имея в виду, что оно вынесено

5 мая 2008 г., а статья 133.1 ТК, предусматривающая механизм установления РМЗП в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате, введена в ТК немногим более года ранее – Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ.

7. Сфера применения МРОТ и РМЗП.

Здесь необходимо обратить внимание на реализацию одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений, провозглашенных в абз. 11 ст. 2 ТК, а именно: «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Этот принцип, применительно к установлению минимального вознаграждения за труд в Российской Федерации в целом и в субъектах РФ, реализуется в настоящее время таким образом, что МРОТ в Российской Федерации устанавливается федеральным законом, а РМЗП в субъекте РФ – региональным соглашением, разрабатываемым и заключаемым трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ.

В целях соблюдения гарантий по оплате труда работников следует разграничивать сферы применения МРОТ и РМЗП.

Соотношение МРОТ и РМЗП



Примечание: Концептуальное назначение РМЗП в соответствии со ст. 133¹ ТК РФ заключается в увеличении МРОТ - нижней планки вознаграждения за труд - в договорном порядке посредством заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате.

По смыслу ч. 2 ст. 7 и ч. 3 ст. 37 Конституции РФ установленный федеральным законом МРОТ гарантирован каждому работнику на территории Российской Федерации. А в соответствии с ч. 3 ст. 11 ТК законодательными нормами о МРОТ (статьями 133 и 421 ТК, Федеральным законом от 24.06.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда») обязаны руководствоваться все работодатели – физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Что относится к сфере применения РМЗП, то последний устанавливается региональным соглашением не для всех работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ. Так, РМЗП не устанавливается для работников организаций, находящихся в данном субъекте РФ, но финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 133.1 ТК). В соответствии со статьей 133.1 ТК, применяемой в нормативном

единстве со статьями 47 и 48 ТК, региональное соглашение о МЗРП действует в отношении работодателей, участвовавших в заключении данного соглашения или присоединившихся к соглашению после его заключения, а также работодателей, на которых указанное соглашение распространено в установленном порядке. Соответственно, МЗРП в субъекте РФ гарантируется работникам, работающим на территории данного субъекта РФ и состоящим в трудовых отношениях с работодателями, в отношении которых действует региональное соглашение о МЗРП.