

**<КОММЕНТАРИЙ  
К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ЗАКОНУ ОТ 20.04.2007 N 54-ФЗ  
"О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН  
"О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА"  
И ДРУГИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ">**

Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации" (далее - Закон N 54-ФЗ) внесен ряд существенных изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), а также в некоторые другие законодательные акты, относящиеся к отрасли трудового законодательства. Изменения вступают в силу с 1 сентября 2007 г.

Следствием этих изменений стал фактически пересмотр концепции понятия "минимальный размер оплаты труда".

В соответствии с изменениями, внесенными в Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Закон N 82-ФЗ):

- с 1 сентября 2007 г. установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в сумме 2300 руб. в месяц;

- норма, согласно которой МРОТ вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, за счет средств соответствующих бюджетов, распространена на случаи выплаты заработной платы за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Соответствующие изменения внесены и в ст. 133 ТК РФ;

- исключена норма, которая раньше предоставляла право законодательным (представительным) органам государственной власти субъектов Российской Федерации (за исключением субъектов Российской Федерации - получателей дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Российской Федерации) принимать законы субъектов Российской Федерации, устанавливающие более высокий - по сравнению с установленным федеральным законом - МРОТ в субъекте Российской Федерации;

- в новой редакции изложена ст. 3 Закона N 82-ФЗ, где введен прямой запрет на применение МРОТ для других, помимо регулирования оплаты труда и определения размера пособий по временной нетрудоспособности, целей.

Остановимся на изменениях, внесенных в ТК РФ.

В наименовании ст. 133 ТК РФ термин "минимальная заработная плата" заменен термином "минимальный размер оплаты труда".

Одновременно признана утратившей силу ч. 4 ст. 133 ТК РФ, которой ранее запрещалось установление размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников ниже МРОТ.

Таким образом, в настоящее время обязательно соблюдение только одного условия: общая сумма начисленной заработной платы (с учетом повышений, надбавок и доплат) не может быть ниже МРОТ. Базовые оклады и тарифные ставки, рассчитываемые на их основе, могут быть и ниже официально установленного уровня МРОТ.

В связи с этим еще на этапе принятия Закона N 54-ФЗ специалистами высказывались опасения, что работодатель сможет безнаказанно снижать уровень оплаты труда работников хотя бы за счет уменьшения размера районных коэффициентов, доплат за вредные и тяжелые условия оплаты труда и т.д.

Во избежание данной ситуации в текст Закона N 54-ФЗ была включена ст. 5, которая прямо запрещает снижение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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), установленных до дня вступления в силу Закона N 54-ФЗ.

Однако процитированная норма имеет и другую сторону. После 1 сентября 2007 г. (даты вступления Закона N 54-ФЗ в силу) повышение размера тарифной ставки первого разряда работников бюджетной сферы как на федеральном, так и на региональном уровне (что означало и повышение МРОТ) не будет означать, что все работодатели автоматически должны повышать заработную плату тем категориям работников, которые получали ее на минимальном уровне.

В отношении работников бюджетных учреждений данное изменение концепции использования термина МРОТ, скорее всего, будет иметь также далеко идущие последствия, обусловленные особенностями формирования тарифной сетки. При установлении ставки первого

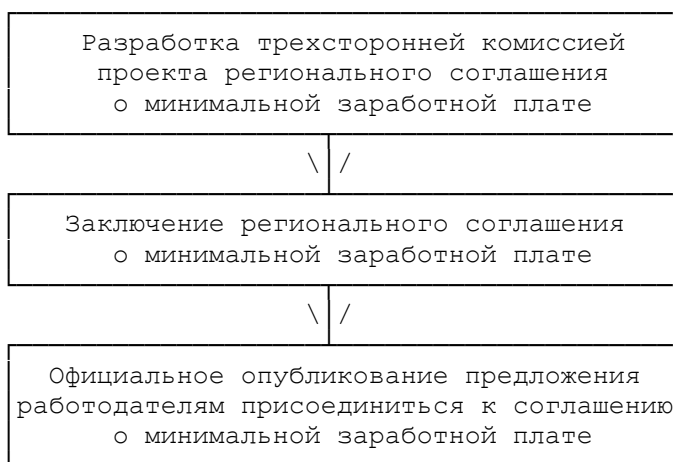
разряда на уровне 1400 руб. и размера МРОТ - на уровне 2300 руб. их соотношение составит 1,64, что выше межразрядного тарифного коэффициента седьмого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Иными словами, для соблюдения требований норм ст. 133 ТК РФ с 1 сентября 2007 г. будет необходимо, чтобы рабочий первого разряда (дворник или уборщица) и специалист седьмого разряда (начинающий учитель) получали одну и ту же зарплату. Но фактический межразрядный коэффициент между высшим восемнадцатым и первым разрядами будет равен 2,74 (1400 руб. x 4,5 : 2300 руб.). Для сравнения: в 1996 г. этот коэффициент был равен 10,07. Поэтому можно сделать вывод, что принятые решения можно назвать действиями, направленными на повышение заинтересованности работников бюджетной сферы в повышении квалификации и на привлечение в бюджетную сферу квалифицированных специалистов.

Текст ТК РФ дополнен ст. 133.1, которой регулируется порядок установления размера минимальной заработной платы (в данном случае не только сохранен термин "минимальная заработная плата", но и урегулирован порядок установления минимальной заработной платы на региональном уровне) в субъекте Российской Федерации. Основные требования сохранены:

- размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться региональным соглашением о минимальной заработной плате;
- размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета;
- размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Обращаем внимание читателей журнала на то, что в данной норме более не содержится указание на дотационность или "донорство" региона;
- размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Особое внимание в ст. 133.1 ТК РФ уделено разработке проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате. Установлен и достаточно подробно детализирован весь процесс разработки и утверждения вышеуказанного проекта.

Схематично данный процесс можно представить в следующем виде:



В течение 30 календарных дней со дня опубликования работодателями:



на этих работодателей со дня  
официального опубликования  
предложения

Российской Федерации проводит  
консультации с привлечением  
представителей работодателя  
и профсоюза

Напомним, что по общему правилу (ст. 47 ТК РФ) региональные и территориальные соглашения должны заключаться до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие вышеуказанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Дальнейшие действия уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в случае, если консультации не принесли желаемого результата, в ст. 133.1 ТК РФ не прописаны. В ст. 133.1 ТК РФ, правда, имеется ссылка на ст. 47 настоящего Кодекса, которой регулируется общий порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения. Однако и в ней действия соответствующих органов управления органов государственной власти субъектов Российской Федерации в случае отказа работодателя от заключения соглашения также не определены.

В ст. 133.1 ТК РФ имеется также ссылка на ст. 48 настоящего Кодекса в части распространения общего порядка действия соглашений.

Напомним, что в соответствии с ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ заключенное соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили вышеуказанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления.

Таким образом, и из данной отсылочной нормы фактически следует, что работодатель, отказавшийся от заключения соглашения, не обязан впоследствии выполнять его положения (при условии, что дополнительные консультации также не дали результата).

Считаем необходимым обратить внимание еще на одну норму, закрепленную в ст. 133.1 ТК РФ, согласно которой месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что вышеуказанный работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Иными словами, фактически размер минимальной заработной платы не является минимально возможным уровнем дохода. Заметим, что в ст. 133.1 ТК РФ не сделано оговорки в отношении оплаты труда работников, учет рабочего времени которого является суммированным. Из этого следует, что, например, работникам коммунальных предприятий, работающим по графикам сменности, в отдельные месяцы заработная плата может устанавливаться и ниже определенного размера минимальной заработной платы.

Переходим к изменениям, внесенным в ст. 135 ТК РФ, регулиующую общие правила установления заработной платы.

Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утверждаются Правительством РФ, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством РФ.

Иными словами, на уровне федерального закона (ТК РФ) определен только порядок установления заработной платы в целом по стране, но не по отдельным регионам. Из этого можно сделать вывод, что вопросы, не урегулированные в процессе консультаций по поводу соглашения о минимальной заработной плате, могут в дальнейшем разрешаться в порядке, установленном законом или иным нормативным актом органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Разумеется, не обошлось и без внесения изменений в ст. 421 ТК РФ, которая изложена в новой редакции. Помимо очевидной замены термина "минимальная заработная плата" термином "минимальный размер оплаты труда", в новой редакции ст. 421 ТК РФ исключено упоминание о том, что законодательством должен утверждаться еще и механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы (МРОТ) в размере не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

В связи с внесенными изменениями ряд норм трудового законодательства признан утратившим силу.

В частности, признана утратившей силу ст. 4 Федерального закона от 04.02.1999 N 22-ФЗ "Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений", которой устанавливалось соотношение между тарифными ставками (окладами) 1-го и 18-го разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений в размере не менее 1 к 4,5. Причины отмены нормы описаны выше.

Признан утратившим силу п. 2 ст. 1 Федерального закона от 01.10.2003 N 127-ФЗ "О внесении изменения и дополнений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда". Этой нормой особым образом регулировались полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в части установления минимальной заработной платы в период, пока этот размер не достигнет величины прожиточного уровня.

Внесены также изменения в Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и в Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" в части признания утратившими силу положений, которыми вносились изменения в Закон N 82-ФЗ и в ТК РФ.

Кроме того, ст. 3 Закона N 54-ФЗ внесены изменения в ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Вследствие этого вдвое - с 5 до 10 МРОТ - увеличен минимальный размер административного штрафа, который может быть наложен на должностных лиц организаций и на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

В.Р.Захарьин  
К. э. н.

Подписано в печать  
01.06.2007

---