

## О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

### Молчанов Роман Юрьевич

Ведущий юрисконсульт ООО «Легал Эдвайс» международной группы консалтинговых компаний «РосКо» (Москва), кандидат юридических наук, доцент, ORCID: 0000-0003-1103-5455, e-mail: rosjurservice@gmail.com.

*В статье рассматриваются отдельные аспекты конституционно-правовой природы минимального размера оплаты труда (МРОТ). Автор акцентирует внимание на существующих конституционно-правовых предпосылках и критериях для определения величины МРОТ. В ходе анализа современного состояния законодательства, а также основных тенденций развития общественных экономических и трудовых отношений, которые обусловлены нынешним подходом законодателя к установлению величины МРОТ, автор приходит к выводу о необходимости ее дифференциации. Отмечается, что такая дифференциация должна находиться в зависимости от факторов, которые в соответствии с трудовым законодательством определяют размер оплаты труда: уровень квалификации работника, сложность работы, количество и качество затраченного труда. Автор полагает, что для дифференциации МРОТ существуют необходимые конституционно-правовые предпосылки, в том числе конституционный запрет дискриминации при оплате труда.*

*Ключевые слова: минимальный размер оплаты труда, заработная плата, квалифицированный труд, оплата по труду, дискриминация, дифференциация, человеческий капитал, экономический рост*

*Для цитирования: Молчанов Р. Ю. О дифференциации минимального размера оплаты труда // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2021. № 4. С. 41–48. DOI: [https://doi.org/10.34076/22196838\\_2021\\_4\\_41](https://doi.org/10.34076/22196838_2021_4_41).*

## ON DIFFERENTIATION OF THE MINIMUM WAGE

### Molchanov Roman

Leading legal counsel, «Legal Advice» LLC, international group of consulting companies «RosCo» (Moscow), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0003-1103-5455, e-mail: rosjurservice@gmail.com.

*The article considers certain aspects of the constitutional and legal nature of the minimum wage. The author focuses on the existing constitutional and legal prerequisites and criteria for determining the minimum wage. During the analysis of the current state of legislation, as well as the main trends in the development of social-economic and labour relations, which are due to the current approach of the legislator to the establishment of the minimum wage, the author comes to the conclusion that it is necessary to differentiate the minimum wage. It is noted that such differentiation should depend on the factors that, in accordance with labour legislation, determine the amount of remuneration: the level of qualification of the employee, the complexity of the work, the quantity and quality of the labour spent. The author believes that there are necessary constitutional and legal prerequisites for such differentiation of the minimum wage, including the constitutional prohibition of discrimination in remuneration.*

*Key words: minimum wage, wages, skilled labour, remuneration for labour, discrimination, differentiation, human capital, economic growth*

*For citation: Molchanov R. (2021) On differentiation of the minimum wage. In Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu», no. 4, pp. 41–48, DOI: [http://doi.org/10.34076/22196838\\_2021\\_4\\_41](http://doi.org/10.34076/22196838_2021_4_41).*

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) рассматривается как установленная Конституцией РФ гарантия, обеспечивающая ту низшую границу в оплате труда, которую работодатель преступать не вправе<sup>1</sup>. Что, безусловно, соответствует идее МРОТ.

Исследователи затрагивают основные аспекты конституционно-правовой природы МРОТ, которые имеют практическое значение для определения размера оплаты труда работников. Среди таких аспектов – место МРОТ в составе заработной платы, в частности соотношение МРОТ и компенсационных, стимулирующих выплат, соотношение МРОТ и тарифной ставки (оклада); особенности установления размеров минимальной заработной платы в субъектах Федерации на основе федерального МРОТ. Н. Г. Гладков, проанализировав структуру заработной платы, пришел к справедливым выводам о неправомерности попыток включения компенсационных и стимулирующих выплат в МРОТ, а также о том, что размер тарифной ставки (оклада) не может быть ниже МРОТ<sup>2</sup>. А. Я. Петров обратил внимание на поспешность и необоснованность исключения из ст. 129 ТК РФ дефиниции МРОТ. По его мнению, это явилось одной из причин для неоднозначного толкования положений ТК РФ и возникновения неопределенности в вопросе о возможности установления тарифных ставок и окладов ниже величины МРОТ<sup>3</sup>. Кроме того, А. Я. Петров предложил перейти к практике установления размеров региональных минимальных заработных плат законами субъектов Федерации, вслед за Н. Н. Брюховецким<sup>4</sup> усомнившись в конституционности норм трудового законодательства об использовании для этих целей региональных соглашений<sup>5</sup>. Мысль о целесообразности установления конкретных МРОТ только законами субъектов Федерации высказал О. В. Смирнов<sup>6</sup>.

Конечно, правовые исследования осуществляются в рамках имеющегося нормативного материала и складывающейся правоприменительной практики. Поэтому приведенные выше выводы ученых сводятся в основном к выяснению величины МРОТ и его места в структуре заработной платы в рамках действующих правовых положений. Как не сложно заметить, сегодня исследователи-юристы если и обсуждают вопрос дифференциации, то только в отношении минимальной заработной платы (далее – МЗП), размер которой в разных регионах отличается, поскольку его определение отнесено к компетенции субъектов Федерации. О критериях дифференциации МРОТ и МЗП активно рассуждают авторы-экономисты, в чьи задачи входит обоснование этих величин с точки зрения экономических процессов. Так, В. П. Старокожева и В. А. Сковпень обобщают информацию об использованных разными субъектами Федерации методах для определения размеров МЗП, а также механизмах и критериях, применяемых для установления величины МРОТ в зарубежных странах<sup>7</sup>.

Исследователи, как правило, принимают за аксиому то обстоятельство, что МРОТ в его конституционно-правовом значении – это величина, которая должна быть одинаковой для всех работников<sup>8</sup>. Между тем такой вывод, который, безусловно, следует из положений действующих законов, на наш взгляд, вовсе не вытекает из положений Конституции РФ. Поэтому в настоящей статье хотелось бы уделить внимание конституционно-правовым предпосылкам установления дифференцированного МРОТ, исходя из тех юридических свойств заработной платы, которые предопределяют ее дифференциацию и объективно служат критериями последней.

<sup>1</sup> Гладков Н. Г. МРОТ – конституционная гарантия в системе заработной платы // Труд и социальные отношения. 2010. № 11. С. 44–60.

<sup>2</sup> Там же. С. 44–60.

<sup>3</sup> Петров А. Я. МРОТ как основная государственная гарантия заработной платы работников // Трудовое право. 2010. № 7. С. 101–111.

<sup>4</sup> Брюховецкий Н. Н. Минимальная заработная плата в регионах: правомерность процедуры установления // Законодательство и экономика. 2008. № 2. С. 34.

<sup>5</sup> Петров А. Я. Указ. соч. С. 44–60.

<sup>6</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный / отв. ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. 6-е изд. перераб. и доп. М.: КноРус. 2008. С. 343–344.

<sup>7</sup> Старокожева В. П., Сковпень В. А. Методы установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации и опыт зарубежных стран // Экономика и жизнь. 2020. № 10. С. 933–949.

<sup>8</sup> См., например: Чекмарев Г. Ф., Гатманюк Л. Г. Конституционный статус МРОТ (минимальный размер оплаты труда) как мера эволюции правосознания общества и государства // Научный форум: юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам VIII междунар. заоч. науч.-практ. конф. М.: ООО «Международный центр науки и образования», 2017. С. 84–89.

Статья 37 Основного закона гарантирует право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Из этого следует, что Конституция не допускает дискриминацию и при оплате труда в целом, и при установлении МРОТ в частности. Кроме того, очевидно, что Конституция не дает оснований наделять минимальную оплату труда какими-либо свойствами, отличающими ее от оплаты труда вообще.

В контексте положений ст. 7, 37 Конституции РФ МРОТ, как представляется, это один из серьезнейших конституционно-правовых экономических инструментов, призванных обеспечить свободное развитие человека, его право на выбор рода деятельности и профессию, достойную жизнь. На первый взгляд такое утверждение выглядит нелепо и, быть может, пафосно, учитывая нынешнюю относительно невысокую величину МРОТ. Однако при более детальном рассмотрении всех тех обусловленных МРОТ закономерностей и взаимосвязей, которые возникают в экономике и социальной сфере, данное утверждение наполняется конкретным смыслом.

Исходя из ст. 129 ТК РФ, оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. То есть общее определение заработной платы (оплаты труда) предполагает зависимость ее размера от указанных факторов. Об этом прямо сказано в ст. 132 «Оплата по труду» ТК РФ: «Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда...». Конституционность этих положений ТК РФ трудно отрицать, ведь именно такими правилами могут быть обеспечены отсутствие дискриминации при оплате труда, мотивация для выбора рода деятельности, профессии, свободное развитие и в конечном счете достойная жизнь. Ведь достойной она может быть относительно неких затраченных усилий, раскрывшегося таланта, навыков, знаний, умений, справедливо оплаченных тем, кто все это использовал, т. е. работодателем.

Однако наряду с общими положениями, определяющими суть категорий «заработная плата (оплата труда)», «оплата по труду», в ТК РФ содержатся положения о МРОТ, в ходе анализа которых создается впечатление, что речь идет уже о какой-то другой оплате труда, а совсем не о той заработной плате, которая подчиняется указанным общим правилам. Прежде всего потому, что величина МРОТ не поставлена в зависимость от перечисленных выше факторов и определяется только величиной прожиточного минимума (ст. 133 ТК РФ).

Конституция действительно дает работодателю выбор: платить работнику вознаграждение, равное МРОТ, или оплатить его труд в более высоком размере. Но при этом Конституция говорит именно о заработной плате со всеми присущими ей свойствами, а не о некой фиксированной сумме, величина которой для всех равна. Конституция не содержит положений, предписывающих законодателю привязать величину МРОТ к величине прожиточного минимума или к любой другой величине. Конечно, Основной закон обязывает законодателя установить величину МРОТ, но, на наш взгляд, не дает ему возможностей отказаться от применения по отношению к МРОТ тех общих правил, которыми определяется размер заработной платы.

В последние годы Конституционный Суд РФ сделал ряд необходимых и конструктивных выводов относительно применения правил о МРОТ, в том числе указал на недопустимость включения в состав заработной платы в пределах МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, а также сумм повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие дни, в ночное время. Мотивируя приведенные выводы, Конституционный Суд РФ, в частности, выявлял конституционно-правовой смысл положений ст. 129 и ст. 133, 133.1 ТК РФ, признавая эти положения взаимосвязанными (п. 5 мотивировочной части постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П). Иными словами, Конституционный Суд РФ подчеркнул, что положения ТК РФ о МРОТ следует толковать в их взаимосвязи с общими положениями ТК РФ об оплате труда.

Положения Конституции РФ, ТК РФ, практика Конституционного Суда РФ позволяют заключить, что закрепление в законе дифференциации МРОТ в зависимости от квалификации работника, сложности работы, количества и качества затраченного труда имеет конституционно-правовое основание. Введение такой дифференциации

при установлении величины МРОТ помогло бы избежать нарушения конституционного запрета дискриминации при оплате труда. Однако этот вывод сегодня – не более чем частное мнение. Законодатель считает иначе.

Законодатель изначально полагал, что МРОТ – это величина минимальной оплаты только неквалифицированного труда. Это следовало из определения МРОТ, существовавшего в ч. 2 ст. 129 ТК РФ и исключенного Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ. Таким образом, нынешняя позиция законодателя состоит в том, что единая для всех фиксированная величина МРОТ касается как неквалифицированного, так и квалифицированного труда, а также труда сложного и труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конституционный Суд РФ в п. 4 постановления от 7 декабря 2017 г. № 38-П выразил иную позицию относительно социально-экономической природы МРОТ, которая, по мнению Суда, «предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени».

С мнением Конституционного Суда нельзя не согласиться. В связи с чем возникает вопрос: почему для квалифицированного труда, труда сложного, интенсивного и труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в качестве минимальной гарантии оплаты установлена та же величина МРОТ, что и для простых неквалифицированных работ. Такое положение вещей неизбежно приводит к дискриминации работников, выполняющих любую другую работу, кроме простой неквалифицированной. И дискриминация тем сильнее, чем сложнее выполняемая работа, чем большего уровня квалификации она требует. Об этом красноречиво свидетельствуют некоторые ставшие широко известными факты.

В 2019 г. зампреда Общероссийского профсоюза образования Михаил Авдеенко сообщил, что в Смоленской области молодой учитель после вуза будет получать ровно МРОТ, все регионы начисляют заработную плату учителям по-разному, а профсоюз давно выступает с требованием к правительству об установлении единых минимальных ставок и окладов для всех учителей<sup>1</sup>. В 2020 г. во время пресс-конференции В. В. Путину был задан вопрос: почему зарплата учителя в сельской школе равна зарплате уборщицы? Президент признал существование такой проблемы и необходимость ее решения в масштабах всей страны<sup>2</sup>.

Характерной проблемой оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в последние годы стала большая разница между необоснованно низкими зарплатами рядовых сотрудников и необоснованно высокими зарплатами руководителей. К примеру, в 2020 г. во время правительственного часа председатель Государственной Думы ФС РФ Вячеслав Володин, говоря о заработной плате в вузах, отметил, что «...она составляет от 30 до 70 тысяч, если брать ассистента или доцента», «а заработная плата ректора – от 300 тысяч до миллиона»<sup>3</sup>. Здесь речь уже не идет об оплате высококвалифицированного труда в пределах МРОТ. И, тем не менее, квалификация, сложность и интенсивность труда доцента и ректора вуза не могут отличаться в десять и более раз.

Причины такого положения вещей, как представляется, две: субъективизм при распределении средств фонда оплаты труда и МРОТ как ориентир для установления минимального размера выплат. Взамен упраздненной в 2011 г. единой тарифной сетки, учитывавшей для целей оплаты труда квалификационный уровень работников, была введена так называемая новая система оплаты труда (постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583). В ее основе также лежат положения ст. 144 ТК

<sup>1</sup> Бахарев К., Зотикова В., Колесникова К. и др. Из класса – в кассу. Почему оклад учителя оказался ниже МРОТ? // Российская газета – федеральный выпуск. 2019. 8 июля. URL: <https://rg.ru/2019/07/08/pochemu-oklad-uchitelja-okazalsia-nizhe-mrot.html> (дата обращения: 30.07.2021).

<sup>2</sup> Сухарев М. Уравниловка в Орловке. На Ставрополье после пресс-конференции Президента началась проверка зарплат в школах. // Российская газета – неделя – Кубань-Кавказ. 2020. 23 дек. URL: <https://rg.ru/2020/12/23/reg-skfo/na-stavropole-posle-konferencii-putina-nachalas-proverka-zarplat-uchitelej.html> (дата обращения: 30.07.2021).

<sup>3</sup> Соколова К. Вячеслав Володин: «Зарплата доцента в вузах – 30 тысяч, зарплата ректора – до миллиона!» // БизнесOnline. 2020. 19 сент. URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/481265> (дата обращения: 30.07.2021).

РФ, позволяющие регламентировать системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях локальными актами, ключевое влияние на содержание и применение которых, как известно, имеет руководство организаций. К слову, ст. 144 ТК РФ наделила Правительство правом установления базовых окладов по профессиональным квалификационным группам. Однако это право Правительство пока не реализовало. Иными словами, руководитель бюджетного учреждения сегодня имеет возможность распределить фонд оплаты труда таким образом, что большая его часть поступит в распоряжение лишь узкого круга сотрудников (их оклады будут выше, они будут премированы и получают доплаты). Заработные платы остальных будут соответствовать фактически только одному критерию – они будут не ниже МРОТ. Как видим, ввиду обозначенных причин МРОТ служит основным ориентиром для установления размера оплаты труда рядовых сотрудников в бюджетных учреждениях.

В частном секторе экономики мощным стимулом для выбора МРОТ в качестве основного ориентира для определения величины заработной платы выступают налоговые правила. Выплата заработной платы «в конверте» обычно предполагает, что по трудовому договору работник получает немногим более МРОТ, а большую часть – наличными денежными средствами. Это дает возможность эффективно минимизировать издержки на фонд оплаты труда. Но в ущерб работнику, государству и экономике в целом.

Работник лишается надлежащего социального страхования, уверенности в получении оговоренной заработной платы и становится беззащитен в случае спора о причитающихся ему выплатах. В такой ситуации процветает волюнтаризм недобросовестного работодателя: он требует выполнения работ за пределами рабочего времени и трудовой функции, практикует удержания из нелегальной части заработка за разного рода «провинности» или без таковых, не производит расчет в не оговоренной трудовым договором части заработной платы при увольнении, не желает предоставлять и полностью оплачивать отпуск, больничные, компенсации, производить другие выплаты, при необходимости эффективно вынуждает к увольнению и т. д. Постоянно шантажируя работника неофициальной частью заработка, составляющей его основную часть, недобросовестный работодатель попирает трудовые права работника. Государство при этом недополучает НДФЛ и взносы по социальному страхованию. Кроме того, необходимость расчета наличными способствует росту потребности в них. Это, в свою очередь, стимулирует рынок услуг по «обналичиванию» денежных средств посредством бестоварных и прочих фиктивных хозяйственных операций, лишаящих бюджет поступлений в виде НДС и налога на прибыль.

Описанная ситуация в целом – один из факторов роста теневой экономики. В таких условиях отношения, связанные с использованием наемного труда, выходят за пределы правового поля, интересы работника не могут быть защищены в суде. А это, как известно, влечет за собой рост социальной несправедливости и напряженности, углубление и обострение социальных противоречий.

Сегодня государство борется в первую очередь с таким явлением, как неформальные трудовые отношения. В рассматриваемом же случае, хотя ответственность работодателя за так называемые серые зарплаты при определенных обстоятельствах возможна, угроза реального привлечения к ней крайне низка и на поведение работодателя в целом не влияет. Вместе с тем работник должен обеспечивать свои жизненные потребности здесь и сейчас, он не имеет возможности до бесконечности искать добросовестного работодателя среди бесконечного множества тех, кто научился извлекать выгоду из существующих правил. Проведенный в 2021 г. опрос сервиса «SuperJob» показал, что 44 % респондентов устраивает получение зарплаты «в конверте»<sup>1</sup>. Общая тенденция к ухудшению условий социальной защиты, осуществляемой за счет отчислений от заработной платы (например, повышение пенсионного возраста), безусловно, также способствует появлению у работников безразличия к надлежащему оформлению трудовых отношений и получению легального заработка.

<sup>1</sup> Загорский А. «Серые» зарплаты набирают популярность. Почему интерес россиян к выплатам в конвертах растет // Коммерсантъ. 2021. 10 янв. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4639667> (дата обращения: 30.07.2021).

Нужно отметить, что в деятельности налоговых органов существует практика предъявления к проверяемым налогоплательщикам-работодателям требований предоставлять объяснения о причинах выплаты заработной платы в размере меньше среднего по отрасли. Таких работодателей подозревают в «серых» выплатах. Однако забота налоговых органов о величине заработных плат объясняется не социальной, а фискальной политикой государства. Кроме того, работодатель от таких претензий надежно защищен все той же конституционной нормой о МРОТ. Доказывание же фактов «серых» выплат является задачей крайне сложной, поэтому дальнейшее подозрительное дело обычно не заходит<sup>1</sup>.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что при наличии у работодателя финансовых возможностей, достаточных для выплаты справедливых заработных плат, фактический их размер как в бюджетной сфере, так и в частном секторе экономики определяется сегодня двумя критериями: юридическим (МРОТ) и нравственным (моральные качества конкретных руководителей). Обозначенные выше проявления несправедливости в оплате труда во многом определены уравниванием труда неквалифицированного и квалифицированного, простого и сложного при помощи МРОТ. При том что стоимость такого труда объективно различается. Очевидно, что нормы Конституции РФ (ст. 7, 37) являются необходимыми предпосылками для качественно иного МРОТ, величина которого должна определяться принципом оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ), т. е. дифференцироваться в зависимости от квалификации работника, сложности работы, количества и качества затраченного труда. Представляется, что возврат к определению МРОТ как величины, касающейся только труда неквалифицированных работников, в отечественных реалиях повлечет за собой риск оставить квалифицированных работников без каких-либо гарантий минимальной оплаты труда. Поэтому отсутствия дискриминации в оплате труда, как представляется, можно добиться только дифференциацией МРОТ. Способы такой дифференциации давно известны (установление квалификационных групп и тарифных ставок для них исходя из разумных критериев).

Анализ экономической и юридической литературы показывает, что международного опыта дифференциации МРОТ по предлагаемым выше критериям не существует. Однако величина МРОТ даже в странах с гораздо меньшей ресурсной базой и производственными возможностями значительно выше, чем в России, что и снижает социальную напряженность<sup>2</sup>. Но нужно сказать, что условия, в которых формируются трудовые отношения на постсоветском пространстве, тоже уникальны. Огромное социально-экономическое и политическое значение трудовых отношений обусловлено здесь тем, что население в абсолютном большинстве никогда не имело, не имеет и вряд ли получит иные источники средств к существованию, помимо дохода от продажи личного труда. Так называемый средний класс, извлекающий доход в рамках гражданско-правовых отношений, представляет собой сегодня очень небольшую общественную прослойку. Поэтому проблема справедливого распределения трудовых доходов в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы чрезвычайно остра и масштабна. Эту проблему, как представляется, нельзя решить только простым повышением единого для всех МРОТ. Помимо повышения МРОТ необходима и его дифференциация.

Нобелевский лауреат экономист Пол Ромер основным фактором экономического роста называет рост капиталовложений в НИОКР и инвестиции в человеческий капитал<sup>3</sup>. Иными словами, речь идет о всяческой поддержке квалифицированного труда. И с этим нельзя не согласиться. Представляется, что именно дифференцированный МРОТ может быть серьезным юридическим инструментом, обеспечивающим такую поддержку. Гарантированный государством МРОТ для квалифицированного работника должен быть высок настолько, чтобы у граждан не возникало сомнений

<sup>1</sup> Среднеотраслевая заработная плата // Юрист компании. Практический журнал для юриста. 2015. 27 июля. URL: <https://www.law.ru/question/26591-sredneotraslevaya-zarobotnaya-plata> (дата обращения: 30.07.2021).

<sup>2</sup> МРОТ в разных странах мира: сумма, сколько уходит на еду. На каком месте мы // Клерк. 2020. 14 янв. URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/494505/> (дата обращения: 30.07.2021).

<sup>3</sup> Человеческий капитал в модели Пола Ромера // Ноология. 2018. 9 окт. URL: <https://noologia.ru/nooekonomika/chelovecheskiy-kapital-v-modeli-pola-romera.html> (дата обращения: 30.07.2021).

в целесообразности приобретения высокой квалификации. Не принимая меры, стимулирующие работодателя по достоинству оплачивать квалифицированный и сложный труд, государство рискует остаться без необходимого человеческого капитала, что сделает экономический рост невозможным.

Вместе с тем положения ст. 7 и 37 Конституции РФ, как было сказано выше, предоставляют законодателю и российскому обществу все необходимые юридические средства, умелое и своевременное использование которых приведет к укреплению государства как социального и правового.

### Список литературы

Бахарев К., Зотикова В., Колесникова К. и др. Из класса – в кассу. Почему оклад учителя оказался ниже МРОТ? // Российская газета – федеральный выпуск. 2019. 8 июля. URL: <https://rg.ru/2019/07/08/pochemu-oklad-uchitelia-okazalsia-nizhe-mrot.html> (дата обращения: 30.07.2021).

Брюховецкий Н. Н. Минимальная заработная плата в регионах: правомерность процедуры установления // Законодательство и экономика. 2008. № 2. С. 34–35.

Гладков Н. Г. МРОТ – конституционная гарантия в системе заработной платы // Труд и социальные отношения. 2010. № 11. С. 44–60.

Загорский А. «Серые» зарплаты набирают популярность. Почему интерес россиян к выплатам в конвертах растет // Коммерсантъ. 2021. 10 янв. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4639667> (дата обращения: 30.07.2021).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный / отв. ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. 6-е изд. перераб. и доп. М.: КноРус, 2008. 952 с.

Петров А. Я. МРОТ как основная государственная гарантия заработной платы работников // Трудовое право. 2010. № 7. С. 101–112.

Соколова К. Вячеслав Володин: «Зарплата доцента в вузах – 30 тысяч, зарплата ректора – до миллиона!» // БизнесOnline. 2020. 19 сент. URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/481265> (дата обращения: 30.07.2021).

Старокожева В. П., Сквепень В. А. Методы установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации и опыт зарубежных стран // Экономика и жизнь. 2020. № 10. С. 933–949.

Сухарев М. Уравниловка в Орловке. На Ставрополье после пресс-конференции Президента началась проверка зарплат в школах // Российская газета – неделя – Кубань-Кавказ. 2020. 23 дек. URL: <https://rg.ru/2020/12/23/reg-skfo/na-stavropole-posle-konferencii-putina-nachalas-proverka-zarplat-uchitelej.html> (дата обращения: 30.07.2021).

Чекмарев Г. Ф., Гатманюк Л. Г. Конституционный статус МРОТ (минимальный размер оплаты труда) как мера эволюции правосознания общества и государства // Научный форум: юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам VIII междунар. заоч. науч.-практ. конф. М.: ООО «Международный центр науки и образования», 2017. С. 84–89.

### References

Bakharev K., Zotikova V., Kolesnikova K. et al. (2019) Iz klassa – v kassu. Pochemu oklad uchitelya okazalsya nizhe MROT? [From the classroom – to the cash register. Why the teacher's salary is lower than the minimum wage?]. In *Rossiiskaya gazeta – federal'nyi vypusk*, 8 July, available at: <https://rg.ru/2019/07/08/pochemu-oklad-uchitelia-okazalsia-nizhe-mrot.html> (accessed: 30.07.2021).

Bryukhovetskii N. N. (2008) Minimal'naya zarabotnaya plata v regionakh: pravomernost' protsedury ustanovleniya [The minimum wage in the regions: the legality of the procedure for establishing]. In *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, no. 2, p. 34–35.

Buyanova M. O., Kostyan I. A. (Eds.) (2008) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii. Postateinyi* [Commentary on the Labour Code of the Russian Federation. Article-by-article]. Moscow, KnoRus, 952 p.

Chekmarev G. F., Gatmanyuk L. G. (2017) Konstitutsionnyi status MROT (minimal'nyi razmer oplaty truda) kak mera evolyutsii pravosoznaniya obshchestva i gosudarstva [The constitutional status of the minimum wage (minimum wage) as a measure of the evolution of the legal consciousness of society and the state]. In *Nauchnyi forum: yurisprudentsiya, istoriya, sotsiologiya, politologiya i filosofiya: conference papers*. Moscow, ООО «Mezhdunarodnyi tsentr nauki i obrazovaniya», pp. 84–89.

Gladkov N. G. (2010) MROT – konstitutsionnaya garantiya v sisteme zarabotnoi platy [The minimum wage rate – the constitutional guarantee in wages system]. In *Trud i sotsial'nye otnosheniya*, no. 11, pp. 44–60.

Petrov A. Ya. (2010) MROT kak osnovnaya gosudarstvennaya garantiya zarabotnoi platy rabotnikov [Minimum wage as the main state guarantee of workers' wages]. In *Trudovoe pravo*, no. 7, pp. 101–112.

Sokolova K. (2020) Vyacheslav Volodin: «Zarplata dotsenta v vuzakh – 30 tysyach, zarplata rektora – do milliona!» [Viacheslav Volodin: «The salary of an associate professor in universities is 30 thousand, the salary of a rector is up to a million!»]. In *BiznesOnline*, 19 Sept., available at: <https://www.business-gazeta.ru/article/481265> (accessed: 30.07.2021).

Starokozheva V. P., Skovpen' V. A. (2020) Metody ustanovleniya minimal'noi zarabotnoi platy v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii i opyt zarubezhnykh stran [Methods of establishing the minimum wage in the subjects of the Russian Federation and the experience of foreign countries]. In *Ekonomika i zhizn'*, no. 10, pp. 933–949.

Sukharev M. (2020) Uravnilovka v Orlovke. Na Stavropol'e posle press-konferentsii Prezidenta nachalas' proverka zarplat v shkolakh [Equalization in Orlovka. In the Stavropol region, after the press conference of the President, a check of salaries in schools began]. In *Rossiiskaya gazeta – nedelya – Kuban'-Kavkaz*, 23 Dec., available at: <https://rg.ru/2020/12/23/reg-skfo/na-stavropole-posle-konferentsii-putina-nachalas-proverka-zarplat-uchitelej.html> (accessed: 30.07.2021).

Zagorskii A. (2021) «Serye» zarplaty nabirayut populyarnost'. Pochemu interes rossiyan k vyplatam v konvertakh rastet [«Gray» salaries are gaining popularity. Why Russians' interest in payments in envelopes is growing]. In *Kommersant*", 10 Jan., available at: <https://www.kommersant.ru/doc/4639667> (accessed: 30.07.2021).