

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.В. Зандер
«_____» _____ 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»

38.03.04.11 – «Региональное управление»

Экономическая свобода в Российской Федерации: свобода труда и права
на труд

Руководитель _____ доцент канд.экон.наук Е.Н. Почекутова
Выпускник _____ А.И. Карелина

Красноярск 2019

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Экономическая свобода в РФ: свобода труда и права на труд» содержит 104 страницы текстового документа, 21 таблицу, 6 рисунков, 4 приложения, 40 использованных источников.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СВОБОДА, СВОБОДА ТРУДА, ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, МРОТ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.

Объект – государственная политика в области свободы труда и права на труд.

Целью данного исследования является изучение и анализ государственных гарантий в области трудовых отношений, свободы труда и права на труд.

К задачам исследования относятся:

- проанализировать существующие методики оценки экономической свободы;
- изучить трудовое законодательство;
- проанализировать судебную статистику в области трудовых правоотношений;
- изучить существующую государственную политику в области определения минимального размера оплаты труда;
- изучить историю становления минимальной заработной платы;
- проанализировать региональную политику в области минимальной оплаты труда;
- выделить рекомендации по реформированию законодательной сферы в области трудовых правоотношений.

В итоге был разработан ряд рекомендаций и предложений, касающихся совершенствования трудового законодательства, установления минимального размера оплаты труда и создания единого портала трудоустройства.

ABSTRACT

Final qualifying work on «Economic freedom in the Russian Federation: freedom of work and the right to work» contains 104 pages of a text document, 21 tables, 6 figures, 4 annexes, 40 sources used.

ECONOMIC FREEDOM, LABOR FREEDOM, LABOR LAWS, MINIMUM WAGE, RECOMMENDATIONS AND SUGGESTIONS.

The object is the state policy in the field of freedom of work and the right to work.

The aim of this study is to study and analyze the state guarantees in the field of labor relations, freedom of work and the right to work.

The objectives of the study include:

- analyze existing methods of assessing economic freedom;
- study labour legislation;
- analyze court statistics in the field of labor relations;
- to study the existing state policy in the field of determining the minimum wage;
- to study the history of the formation of the minimum wage;
- to analyze the regional policy in the field of minimum wage;
- to highlight the recommendations on the reform of the legislative sphere in the field of labor relations.

As a result, a number of recommendations and proposals were developed concerning the improvement of labor legislation, the establishment of a minimum wage and the creation of a single employment portal.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Значение экономической свободы в современном мире	5
1.1 Понятие экономической свободы.....	5
1.2 Измерение экономической свободы	10
1.3 Конституционные основы регулирования свободы труда	18
2 Анализ свободы труда в Российской Федерации	24
2.1 Анализ судебной статистики в области трудовых отношений	24
2.2 Системы определения минимальной оплаты труда	34
2.3 Минимальный размер оплаты труда в субъектах Российской Федерации	46
3 Совершенствование государственной политики в области свободы труда	55
3.1 Совершенствование законодательства в сфере свободы труда	55
3.2 Способы пересчета минимального размера оплаты труда	62
3.3 Совершенствование системы информированности населения о правах на труд и свободе труда.....	67
Заключение	73
Список использованных источников	75
Приложения А–Г	79–100

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая свобода, являясь важным условием функционирования экономики в современном мире, играет одну из главных ролей в развитии любого государства. Это явление многогранно в своих проявлениях, но по сути является экономическим поведением субъектов хозяйствования при выборе форм собственности и сферы приложения своих способностей, знаний, возможностей, профессии, способов распределения доходов, потребления материальных благ, которое реализуется на базе законодательных государственных форм и неотделима от экономической ответственности. Для ее оценки в работе рассмотрены различные международные исследования.

Одним из наиболее важных компонентов экономической свободы является свобода труда и права на труд. Свободу труда оценивают через уровень развития законодательной базы и государственные гарантии на защиту трудовой деятельности гражданина.

Актуальность темы исследования. Основная часть жизни человека непосредственно связана с трудом, а наибольшая доля населения страны находится в трудоспособном возрасте. Одной из задач государства является обеспечение свободного выбора гражданином своей трудовой деятельности, запрет трудовой дискриминации по какому-либо признаку, а также создание гарантий оплаты труда. В связи с этим в работе рассмотрена законодательная база в отношении трудовой деятельности, исследована судебная статистика, а также государственная политика в области минимального размера оплаты труда.

Целью данного исследования является изучение и анализ государственных гарантий в области трудовых отношений, свободы труда и права на труд.

К задачам исследования относятся:

- проанализировать существующие методики оценки экономической свободы;

- изучить трудовое законодательство;
- проанализировать положение Российской Федерации в международных рейтингах;
- проанализировать судебную статистику в области трудовых правоотношений;
- изучить существующую государственную политику в области определения минимального размера оплаты труда;
- изучить историю становления минимальной заработной платы;
- проанализировать региональную политику в области минимальной оплаты труда;
- дать рекомендации по определению минимального размера оплаты труда;
- выделить рекомендации по реформированию законодательной сферы в области трудовых правоотношений.

Объект исследования – государственная политика в области свободы труда и права на труд.

Предмет исследования – гарантии и способы защиты свободы труда в Российской Федерации.

1 Значение экономической свободы в современном мире

1.1 Понятие экономической свободы

Современное гражданское общество уделяет особое внимание значению различных свобод человека – политических, гражданских и экономических. Наименее исследованная, особенно в российской науки, свобода экономическая. Это связано с тем, что ее суть достаточно сложна и противоречива. Зачастую свободу экономики рассматривают не как конечную цель, а как основу других свобод. Без обеспечения альтернативности выбора, защиты прав собственности, отсутствие условий обмена товаров и услуг на добровольной основе, невозможно представить осуществление политических и гражданских свобод человека.

Исследователи The Heritage Foundation дают следующее определение: «экономическая свобода – это основополагающее право каждого человека контролировать свой собственный труд и собственность» [6]. В экономически свободном обществе люди могут свободно работать, производить, потреблять и инвестировать любым способом, который им нравится. В экономически свободных обществах экономическая политика позволяет труду, капиталу и товарам свободно передвигаться и воздерживается от принуждения или ограничения свободы сверх той степени, которая необходима для защиты и сохранения самой свободы.

Также они отмечают, что отделение принятия экономических решений от государственного аппарата (децентрализация) способствует укреплению гражданского общества, а также активному развитию рыночной экономики. В условиях экономической свободы частному сектору выгодно инвестировать в развитие институтов гражданского общества, тем самым стимулируя его развитие.

Исследование экономической свободы институтом Фрейзера показало [8], что либерализация экономики значительно влияет на темп роста доходов населения, сокращением уровня бедности и другими признаками прогресса. Так

в странах, которые считаются более экономически свободными, темп роста доходов на душу населения в течение 10 лет составили 10 %, а в наименее свободных – 0,6 %. Также отмечают отрицательную корреляцию между уровнем бедности, рассчитанного ООН, и индексом экономической свободы по Фрейзеру. Кроме того, отмечено, что продолжительность жизни в странах с экономической свободой больше, чем в странах, где экономика нелиберализована.

Одним из наиболее содержательных исследований в области экономической свободы является подход Дж. Гвортни [9], главного экономиста комитета по экономике Конгресса США, который утверждает, что о наличии экономической свободы можно говорить только тогда, когда собственность граждан, приобретенная добровольно и без мошенничества, защищена как от других лиц, так и от государства, при этом граждане могут ее свободно использовать, не нарушая прав других граждан. В данном подходе основой является собственность. Однако, необходимо отметить, что собственность является условием для существования, а также свидетельством факта наличия свободы, но не ее сутью. Наличие собственности обуславливает свободный выбор экономической деятельности человека, определяет ее цель. Отсюда вытекает проблема экономического выбора, так как человек свободен в той степени, в какой он может осуществить выбор. Люди лишены свободы, если их выбор делается под явным или неявным давлением. Таким образом, чем больше возможностей для выбора у человека, тем больше его экономическая свобода.

Количество возможных альтернатив зависит от ряда факторов, которые можно подразделить на внешние и внутренние. К внешним относят факторы, на которые экономические агенты не могут оказать прямого воздействия: уровень развития правового общества в стране, уровень развития экономики, инфраструктура бизнеса, уровень коррупции, система регулирования прав собственности и другие [5]. Эти факторы непосредственно влияют на выбор, так как формируют среду для появления альтернативных вариантов.

Внутренние факторы формируются из способностей экономических агентов достижения поставленных целей, например, объем имеющихся ресурсов для осуществления экономической деятельности, набор доступных прав собственности, лоббирование своих интересов в политике. Несмотря на то, что таких факторов можно перечислить еще много, определяющей составляющей их всех является право собственности.

При этом очевидно, что экономическая свобода не может быть абсолютной, она должна регулироваться, чтобы не перерасти в анархию, в средство необузданного экономического произвола. Без системы регулирования общественных отношений свобода одного человека может нарушать права другого. Поэтому ограничения необходимы, однако излишние рамки будут только негативно сказываться на уровне жизни населения. Какое соотношение свободы и ограничений идеально? На этот вопрос ученые так и не дали ответа, так как это сугубо индивидуально для каждой страны, а также оценка очень субъективна.

К основным направлениям государственного регулирования экономической свободы относят: налогообложение, борьба с коррупцией и бюрократизмом, законодательное урегулирование прав собственности, регулирование рынка труда [16]. Чем больше гарантий в данных сферах, тем эффективнее развивается экономика страны. В то же время свобода экономической деятельности требует от государства особенного внимания, так как злоупотребление может привести к социальному взрыву. Государство должно не просто гарантировать эту свободу, но и регулировать ее использование, придавая экономике социальную ориентацию. Свобода предпринимателя, например, не должна порождать произвол в создании условий труда для работников, нарушать права потребителей и социальную справедливость в обществе. Таким образом, провозглашение свободы экономической деятельности не только не исключает, но предполагает детальное и систематическое государственное регулирование экономических отношений.

Существует несколько направлений необходимых ограничений экономической свободы, одним из них является ограничение прав на осуществление предпринимательской деятельности. Ограничение прав на осуществление предпринимательской деятельности должно быть законно, обоснованно и соизмеримо относительно предоставляемой свободы [7]. Основные ограничения предпринимательской деятельности выражаются в трех форматах:

1) полное ограничение – некоторым категориям граждан запрещен любой вид предпринимательской деятельности (например, государственным служащим запрещено заниматься предпринимательством, но в качестве альтернативы им предложена научная, творческая или преподавательская деятельность; также бизнесом не могут заниматься несовершеннолетние и недееспособные);

2) частичное ограничение – определенным лицам запрещено заниматься отдельными видами предпринимательства (примером может являться запрет физическим лицам (ИП) заниматься бизнесом в таких областях, как: военная промышленность, оборот наркотических средств, алкогольная продукция, производство лекарств, частная охранная деятельность, негосударственные страховые фонды, рынок ценных бумаг, космическая промышленность, деятельность в сфере электроэнергии);

3) установление ограничений при осуществлении уже осуществляющейся деятельности (например, пресечение и предотвращение недобросовестной конкуренции).

Отдельно можно выделить лицензирование, именно оно вызывает большой поток критики. В Российской Федерации лицензированию подлежат следующие виды экономической деятельности [24]:

- 1) деятельность в сфере шифрования и негласного получения информации, средств защиты конфиденциальной информации;
- 2) разработка, производство, испытание и ремонт авиационной техники;
- 3) разработка и реализация вооружения и военной техники;

- 4) вся деятельность, касающаяся огнестрельного оружия и боеприпасов;
- 5) деятельность по хранению, эксплуатации и уничтожению химического оружия;
- 6) деятельность в сфере пожарной безопасности;
- 7) деятельность в сфере медицины и фармацевтике;
- 8) оборот наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, культивирование наркосодержащих растений;
- 9) деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных;
- 10) деятельность в сфере пассажирских и грузоперевозок на различных видах транспорта;
- 11) деятельность, связанный с опасными отходами;
- 12) деятельность по организации и проведению азартных игр в букмекерских конторах и тотализаторах;
- 13) частная охранная и детективная (сыскная) деятельность;
- 14) заготовка, хранение, переработка и реализация лома черных металлов, цветных металлов;
- 15) оказание услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации;
- 16) оказание услуг связи, а также телевизионного и радиовещания;
- 17) деятельность в области использования источников ионизирующего излучения;
- 18) образовательная деятельность;
- 19) геодезическая и картографическая деятельность;
- 20) производство маркшейдерских работ;
- 21) работы по активному воздействию на гидрометеорологические и геофизические процессы и явления;
- 22) деятельность в области гидрометеорологии и в смежных с ней областях;

23) деятельность по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации;

24) деятельность по проведению экспертизы промышленной безопасности;

25) деятельность, связанная с обращением взрывчатых материалов промышленного назначения;

26) предпринимательская деятельность по управлению многоквартирными домами.

Изучая представленный список лицензированных видов деятельности, можно сделать вывод, что данный способ ограничения необходим для защиты прав и законных интересов, здоровья и жизни граждан, а также охраны окружающей среды и объектов культурного наследия, осуществления обороны с целью безопасности государства. В целом институт лицензирования достаточно эффективен, основная критика относится к коррупционным схемам, которые возникают в процессе выдачи и переоформления лицензий, а также несовершенство законодательство, вызывающее правовые коллизии.

Таким образом, развитие экономической свободы положительно влияет на благосостояния государства, развивает не только экономику, но и другие сферы общества. Однако, абсолютной свободы добиться невозможно, так как есть отрасли, где вмешательство государств необходимо. Поэтому государственное регулирование экономической свободы является актуальной проблемой современности, вызывая споры в научной сфере.

1.2 Измерение экономической свободы

Исследования значения экономической свободы в основном концентрируются вокруг интегральных показателей, которые рассчитываются в двух вариантах. Первый – индекс экономической свободы строится The Heritage Foundation и газетой «The Wall Street Journal» [32]. Данный индекс рассчитывается с 1995 года по 12 показателям и охватывает 186 стран. Второй –

индекс мировой экономической свободы, построенный на исследованиях The Fraser Institute [33]. Первая публикация индекса была в 1996 году, но данные рассматриваются с 1970, на сегодняшний день исследование включает 162 страны.

Два этих индекса объединяют схожая концепция и способ формирования. Авторы исследований считают, что они рассматривают все нарушения принципов экономической свободы: искажение объективно сложившихся рыночных цен, высокие ставки налогов, которые отрицательно влияют на инвесторов и работников, излишние ограничения на деятельность бизнеса.

Индекс экономической свободы от The Heritage Foundation фокусируется на четырех ключевых аспектах экономической среды, над которой правительства обычно осуществляют политический контроль: верховенство права, размер государственного вмешательства, эффективность регулирования, открытость рынка. Каждый показатель включает в себя несколько компонентов, которые, в свою очередь, также являются составными (таблица 1) [32].

Таблица 1 – Состав показателей индекса экономической свободы

Показатель	Компоненты показателя	Элементы компонентов
Верховенство закона	Защищенность прав собственности	права на физическую собственность; права интеллектуальной собственности; сила защиты инвесторов; риск экспроприации; качество управления земельными ресурсами.
	Судебная эффективность	независимость суда; качество судебного процесса; вероятность получения благоприятных судебных решений.
	Честность правительства	общественное доверие к политикам; нерегулярные платежи и взятки; открытость государственной политики; отсутствие коррупции; восприятие коррупции; прозрачность государственной и муниципальной службы.
Размер государственного вмешательства	Налоговая нагрузка	верхняя предельная ставка налога на доходы физических лиц; верхняя предельная ставка налога на доходы организаций; общая налоговая нагрузка в процентах от ВВП.

Окончание таблицы 1

Показатель	Компоненты показателя	Элементы компонентов
	Государственные расходы	охватывает бремя государственных расходов, включая потребление государством и все трансфертные платежи, связанные с различными программами пособий.
	Состояние финансовой сферы	средний дефицит в процентах от ВВП за последние три года; долг в процентах от ВВП.
Эффективность регулирования	Свобода бизнеса	количество процедур при открытии бизнеса; регистрация нового предприятия; стоимость открытия бизнеса; минимальный капитал для открытия бизнеса (% от дохода на душу населения); количество процедур при получении лицензии; срок получения лицензии (дней); стоимость получения лицензии (% от дохода на душу населения); закрытие бизнеса (лет); расходы на закрытие бизнеса (% от основных фондов); коэффициент возврата долга при закрытии бизнеса (центов на доллар); количество процедур для получения электроэнергии; срок получения электроэнергии (дни); стоимость получения электроэнергии (% от дохода на душу населения).
	Свобода труда	соотношение минимальной заработной платы к средней добавленной стоимости на одного работника; препятствия для найма новых работников; гибкость рабочего времени; трудности увольнения сотрудников; период уведомления о увольнении; обязательное выходное пособие; коэффициент участия в рабочей силе.
	Монетарная свобода	средневзвешенный уровень инфляции за последние три года; контроль над ценами.
Открытость рынков	Свобода торговли	средневзвешенная по торговле тарифная ставка; нетарифные барьеры.
	Свобода инвестиций	нормативные ограничения, которые обычно накладываются на инвестиции.
	Финансовая свобода	степень государственного регулирования финансовых услуг; степень государственного вмешательства в деятельность банков и других финансовых фирм посредством прямого и косвенного владения; влияние правительства на распределение кредитов; степень развития финансового рынка и рынка капитала; открытость для иностранной конкуренции.

В свою очередь, индекс мировой экономической свободы складывается из пяти показателей, которые также включают в себя несколько составных компонентов (таблица 2) [16].

Таблица 2 – Состав показателей Индекса мировой экономической свободы

Показатель	Компоненты показателя	Элементы компонентов
Размер правительства	Государственное потребление	общегосударственные потребительские расходы в процентах от общего потребления.
	Трансферты и субсидии	доля общегосударственных трансфертов и субсидий в ВВП.
	Государственные предприятия и инвестиции	доля государственных инвестиций в общем объеме инвестиций.
	Верхняя предельная ставка налога	предельная ставка налога на прибыль; предельный доход и ставки налога на з/п.
Правовая система и имущественные права	Независимость судебной власти	данные доклада о глобальной конкурентоспособности.
	Защита имущественных прав	данные международного руководства по рискам.
	Военное вмешательство в правопорядок	данные международного руководства по рискам.
	Принудительное исполнение договоров	время и средства, необходимые для взыскания задолженности.
	Нормативные затраты на продажу недвижимости	этот компонент взят из доклада о глобальной конкурентоспособности.
	Целостность правовой системы	время и денежные расходы для передачи права собственности на имущество.
	Издержки бизнеса из-за преступности	данные доклада о глобальной конкурентоспособности.
Доступность и надежность денег	Рост денежной массы	среднегодовой рост денежной массы в последние 5 лет.
	Инфляция	стандартное отклонение уровня инфляции за последние 5 лет; индекс потребительских цен; дефлятор ВВП.
	Свобода владеть банковскими счетами	наличие разрешения на банковские счета в иностранной валюте.
Свобода международной торговли	Тарифы	доходы от налогов на торговлю; средняя тарифная ставка; стандартное отклонение тарифных ставок.
	Регулирование торговых барьеров	нетарифные торговые барьеры; стоимость соответствия импорта и экспорта.
	Контроль за движением капитала и людей	ограничения на иностранную собственность/инвестиции; контроль над капиталом; свобода посещения иностранцев.

Окончание таблицы 2

Показатель	Компоненты показателя	Элементы компонентов
Регулирование денежного рынка, рынка труда и административные барьеры для ведения бизнеса	Положение кредитного рынка	собственность банков; кредитование частного сектора; регулирование процентных ставок.
	Регулирование рынка труда	правила найма и МРОТ; правила найма и увольнения; централизованные коллективные переговоры.
	Правила бизнеса	административные требования; издержки бюрократии; начало бизнеса; дополнительные платежи (взятки, фаворитизм); лицензионные ограничения.

Таким образом, оба рейтинга очень схожи между собой, основываются на одних и тех же аспектах, различия проявляются только в конкретных показателях, а точнее в подходе их измерения, а также в количестве этих показателей. Выделим несколько общих групп для обоих индексов.

Первая группа – формальное или неформальное регулирование (ограничение) государством функционирования рынков (товарных, финансовых, рынков труда). Сюда относится создание административных барьеров для выхода агентов на рынки, использование тарифных или нетарифных ограничений на внешнюю торговлю, регулирование цен, валютное регулирование и контроль операций с капиталом и т.п.

Вторая группа – участие государства в экономике в виде перераспределения создаваемой добавленной стоимости, проведения государственных инвестиций или создания государственных предприятий.

Третья группа – качество проводимой государством экономической политики, характеризуемое такими ее результатами, как уровень и предсказуемость инфляции.

Четвертая группа – качество государственных институтов (обеспечение верховенства закона, защищенность прав собственности, независимость судебной системы, уровень коррупции).

При анализе данных групп можно выделить, что только первая группа действительно характеризует экономическую свободу. Факторы, входящие в данную группу, описывают ограничения, которые накладываются на экономических агентов, в том числе на их способность реализовывать предпринимательские способности (открывать бизнес, свободно обменивать товары и услуги, свободно инвестировать свои средства и привлекать капитал).

Вторая группа рассматривает государственное вмешательство в экономику. С одной стороны, постулаты свободной экономики гласят, что вмешательство государства в экономическую деятельность должно быть минимально, практически отсутствовать. Но возможно ли это в современных реалиях? Рассмотрим подробнее показатели, которые рассматриваются в данной группе. Перераспределение создаваемой добавленной стоимости можно отнести к ограничениям экономической свободы, но при этом перераспределение доходов является важной функцией государства, которая поддерживает необходимые для существования народа отрасли (например, сельское хозяйство), а также социально незащищенные группы населения. Следующий показатель – наличие государственной собственности (инвестиций, предприятий), вызывает большие вопросы относительно того, как это ограничивает экономическую свободу. Здесь можно говорить об обратном процессе, прямой запрет на участие государства в экономике является ограничением его свободы как экономического агента, а тем самым и ограничение конкуренции. Естественно, что нельзя забывать о том факте, что большая доля государственной собственности может привести к монополиям, конфликтам интересов (продвижение интересов госкомпаний в законодательных актах), неравным условиям конкуренции и прочее, однако, это нельзя рассматривать как автоматическое ограничение свободы.

Третью группу показателей скорее можно отнести к последствиям (результатам) экономической политики, нежели к ее характеру. При этом эти показатели зависят от множества факторов. Например, авторы обоих исследований считают, что экономическую свободу иллюстрирует умеренный

уровень инфляции. Но уровень инфляции зависит от множества факторов, на которые не всегда может повлиять государственная политика.

Последняя группа показателей включает характеристики качества базовых государственных институтов. Здесь стоит отметить, что не важно, как полно различные показатели эффективности институтов государства представлены, практически все они тесно коррелируют между собой, что было неоднократно доказано, то есть их можно объединить в один большой показатель качества институциональной среды.

Е. Т. Гурвич в своей работе «Экономическая политика и измерения экономической свободы» говорит о том, что попытки связать показатели, которые используются авторами исследований, с концепцией экономической свободой во многих случаях выглядят искусственными [15]. В качестве примеров он приводит трактовку низкой инфляции как «монетарной свободы», низких налогов как «фискальной свободы», а низкой коррупции как «свободы от коррупции».

Подводя итоги, отметим, что показателей, действительно характеризующих экономическую свободу, в индексе The Heritage Foundation меньше половины, а именно четвертый и третий, а в индексе The Fraser Institute – два последних из пяти.

Также можно сделать вывод о том, что данные индексы скорее описывают не экономическую свободу, а близость экономической системы государства к идеалам либеральной экономике. Основными характеристиками идеала либеральной экономики являются благоприятные макроэкономические условия, низкая инфляция, низкие налоги, небольшой государственный долг, полная свобода рынков, минимальная роль государства в экономических операциях.

Далее сравним результаты данных исследований. В таблице представлены страны с наибольшим рейтингом по индексам экономической свободы.

Таблица 3 – ТОП–10 стран с наибольшим индексом экономической свободы

Индекс экономической свободы The Heritage Foundation	Индекс мировой экономической свободы от The Fraser Institute
Гонконг	Гонконг
Сингапур	Сингапур
Новая Зеландия	Новая Зеландия
Швейцария	Швейцария
Австралия	Ирландия
Ирландия	США
Великобритания	Грузия
Канада	Маврикий
ОАЭ	Великобритания
Тайвань	Австралия, Канада

Лидирующие позиции в обоих исследованиях занимают Гонконг, Сингапур, Новая Зеландия и Швейцария. По большей части остальные лидеры тоже схожи. К странам–аутсайдерам, в основном, относят бедные страны Африки, страны Юго–Восточной Азии, а также некоторые нефтедобывающие страны (таблица 4).

Таблица 4 – ТОП–10 стран с наименьшим индексом экономической свободы

Индекс экономической свободы The Heritage Foundation	Индекс мировой экономической свободы от The Fraser Institute
Алжир	Судан
Восточный Тимор	Гвинея–Бисау
Боливия	Ангола
Экваториальная Гвинея	Центральноафриканская Республика
Зимбабве	Республика Конго
Республика Конго	Сирия
Эритрея	Алжир
Куба	Аргентина
Венесуэла	Ливия
Северная Корея	Венесуэла

Таким образом, составители рассматриваемых рейтингов представляют свои исследования, как доказательства эффективности либеральной экономики,

подчеркивая, что страны, возглавившие списки, относятся к развитым, «богатым», а в свою очередь, страны, которые заканчивают рейтинг, являются «отсталыми». Однако необходимо отметить, что данная интерпретация результатов вызывает серьезные сомнения, так как возникает проблема, описанная выше, включения в индексы параметров качества государственных институтов. В дальнейшем исследовании остановимся на вопросах свободы труда и права на труд.

1.3 Конституционные основы регулирования свободы труда

Наибольшее преобразования в законодательной сфере пришлись на период перехода от административно–командной к рыночной экономике. Потребовалось закрепление в конституционном законодательстве прав и свобод в области труда. Предоставление гарантий, ликвидация правовых коллизий и пробелов в законодательстве в трудовой сфере дает стимул к развитию экономической активности населения.

В качестве базовых гарантий свободы на труд вступают основные принципы рыночной экономики, которые утверждены в Конституции РФ [22]:

- 1) гарантia единства экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности (ч. 1 ст. 8);
- 2) равноправие частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности (ч. 2. ст.8);
- 3) гарантированность права на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34);
- 4) признание земли и других природных ресурсов как основы жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории (ч. 1 ст. 9).

Первый принцип гарантирует свободное передвижение граждан Российской Федерации по всей стране, обеспечивая трудовую миграцию, исключая обязательное трудоустройство в регионе проживания гражданина. Тем самым расширяются возможности человека в реализации своих возможностей. Однако, данный принцип не исключает возможных трудностей при поиске работы в другом субъекте РФ. Например, центры занятости в основном содержат информацию о вакансиях в пределах своего региона, о предложениях работы в других регионах необходимо обращаться в местные органы власти. С другой стороны, данная проблема становится менее актуальной с развитием сети Интернет, так как множество вакансий можно найти в крупных сервисах по поиску работы. Также важно отметить, что трудовая миграция создает региональный дисбаланс рабочей силы. Многие исследователи отмечают, что значительная часть трудоспособного населения стремится переехать в центральную Россию, тем самым создавая дефицит рабочей силы в регионах.

Второй принцип обеспечивает возможность каждого гражданина РФ связать свою трудовую деятельность с любой формой собственности, что является гарантом свободы труда. Здесь важным элементом является появление частной собственности и ее защита. Частная собственность расширяет горизонт развития и применения трудовых способностей, создавая большое количество рабочих мест, а также возможность заниматься предпринимательской деятельностью.

Принцип равноправия форм собственности тесно связан с третьим принципом – свободой использования своих способностей в экономической деятельности. Он предполагает создание условий для участников экономической деятельности производить, реализовывать и покупать продукты труда, вступать в договорные отношения. Государство в свою очередь только регламентирует порядок осуществления деятельности, тем самым пытается защитить права граждан на труд. Однако в данной сфере есть ряд проблем в области нормативного регулирования. Основная проблема заключается в

большом объем «теневой» занятости. По данным Росстата по состоянию на 2017 год численность занятых в неформальном секторе в возрасте от 15 до 75 составила 14253 тыс. человек, что составляет 18,7 % от трудоспособного населения [34].

Четвертый принцип рассматривает использование и охрану природных ресурсов как основу жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории. Здесь важным фактом является то, что Конституция не относит природные ресурсы к собственности конкретных регионов, она определяет пределы доступа граждан к данным ресурсам. При этом распределение природных ресурсов осуществляется именно на уровне федерации. Государство в условиях рыночной экономике позволяет частным лицам реализовывать свои способности в области добычи и обработки полезных ископаемых. Это также расширяет трудовые возможности граждан и гарантирует право на свободный труд. Однако, из-за неравномерного распределения природных ресурсов по территории страны, регионы, в которых отсутствуют ресурсы, испытывают трудности, которые сложно отрегулировать экономически. Это непосредственно влияет на рынок труда, а также на трудовую миграцию.

Таким образом, закрепление в Конституции РФ основных принципов рыночной экономики определяет гарантии человека в области свободы труда и права на труд, которые связаны с отношением вида экономической системы с экономическими трудовыми правами.

Кроме конституционных экономических принципов, отметим принцип прав и свобод человека, которые касаются трудовой свободы [22]:

- 1) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ);
- 2) охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ст. 7);

3) признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (ст. 17);

4) гарантируется государственная защита прав и свобод человека (ст. 45);

5) каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод; решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд; а также каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Основной статьей Конституции РФ, гарантирующей свободу труда, является статья 37, которая гласит о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен, а также гарантируется оплата труда, право на отдых и защиту своих интересов.

Кроме конституционных основ гарантий свободы труда, государство устанавливает межотраслевые юридические гарантии. Например, запрет на принуждение к труду, которое уже указывалось выше, регламентируется второй и четвертой статьей Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [29], а также статьей 127.2 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) [35].

Запрет дискrimинации в сфере труда также регулируется разными отраслями права. В ТК РФ это статьи 2 и 3, в которых указываются базовые положения о запрете дискrimинации, статья 64, запрещающая дискrimинацию в трудовых договорах, а также статья 132, которая запрещает дискrimинацию в области оплаты труда. Кроме того, данную область регламентирует административное право. В Кодексе административных правонарушений Российской Федерации (КоАП РФ) статья 5.62 определяет дискrimинацию, как нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в

зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, и накладывает штраф от 50 до 100 тыс. руб [36]. Статья 13.11.1 КоАП регламентирует наложение штрафа за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Уголовный кодекс устанавливает наказание за дискриминацию при исполнении служебных обязанностей (ст. 136 УК РФ) [35].

Это лишь несколько примеров межотраслевого законодательного регулирования свободы труда и права на труд. Таким образом, в законодательстве Российской Федерации содержится широкий спектр гарантий, обеспечивающих свободу труда. Однако, формального закрепления недостаточно для реализации прав человека на свободный труд. Для этого необходим действующий механизм защиты прав граждан.

В настоящее время в Российской Федерации создана система государственных органов, действующая на разных уровнях, которая наделена соответствующими компетенциями, обеспечивающие гарантии свободы труда. Особое значение в регулировании трудовых прав играют такие органы (должности) как: Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание РФ, Правительство РФ, органы исполнительной власти субъектов, Министерство труда и социальной защиты, Роструд [24].

Также выделим важнейшие нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения:

- закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991;

- федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001;
- федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 №156–ФЗ.

Анализ правовых взглядов на нормативно-правовое регулирование свободы труда, права на труд и обязанности трудиться в Российской Федерации, нормативных правовых актов, также решений Конституционного Суда Российской Федерации позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, свобода труда распространяет свое действие на достаточно широкий перечень субъектов, исключения из которого возможны только по прямому законодательному указанию. Во-вторых, полноценная реализация права на труд доступна только тем субъектам правоотношений, которые имеют возможность обладания всеми составными элементами данного положения, то есть лицам, работающим по трудовому договору. В-третьих, на ограничения и дифференциацию свободы труда и права на труд оказывает влияние ряд причин естественно-природного, социального, экономического, техногенного и государственно-правового характера.

2 Анализ свободы труда в Российской Федерации

2.1 Анализ судебной статистики в области трудовых отношений

Реализация гарантий свободы труда и права на труд происходит через различные инструменты государственной политики, в том числе через систему судов. В Российской Федерации споры в сфере трудовых отношений решается через механизм судов общей юрисдикции. Также дела в области труда относят к гражданским правоотношениям. Иски в области трудовых правоотношений разделяют на несколько категорий, разделенные по наиболее часто встречающимся делам. Рассмотрим, какие категории выделяет судебные департамент, какие решения они выносят, а также средний размер исковых выплат.

Согласно данным судебной статистики судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации за 2017 год, всего в суды общей юрисдикции первой инстанции поступило 581 452 дела в сфере трудовых отношений. Из них 553 615 (95,2 %) было рассмотрено с вынесением решения, 18 310 (3,1 %) прекращено, 16 дел были окончены с помощью медиации, 1 484 (0,3 %) дел остались без рассмотрения. При этом 93 % вынесенных решений были с удовлетворением требований (рисунок 1) [28].

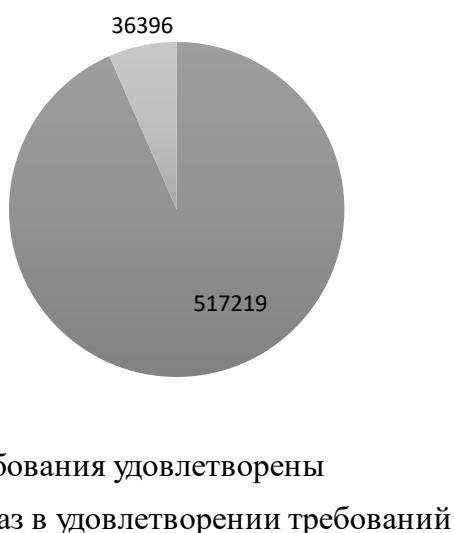


Рисунок 1 – Результаты вынесенных решений

Из всех дел в области трудовых отношений, поступивших за 2017 год, наиболее часто встречающимися являются дела, связанные с оплатой труда (более 88 %). Около 2,6 % занимают дела о восстановлении на работе (государственной службе), чуть более 2 % приходится на дела о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей. Менее одного процента приходится на следующие виды дел: о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых правоотношений, отношений по государственной (муниципальной) службе (0,87 %); о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба (0,01 %); о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе (0,12 %); иные споры, вытекающие из отношений по государственной (муниципальной) службе (0,19 %); трудовые споры, связанные с защитой персональных данных работника (0,03 %); по искам работников о взыскании излишне удержанных из заработной платы сумм налога (0,05 %); о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельным категориям работников, о признании недействительными решений об отказе в их предоставлении (0,48 %).

Среди всех этих видов наиболее часто удовлетворяются требования в делах об оплате труда – более 94 процентов. Большая часть этих дел связано с невыплатой заработной платы и других выплат, причем в 97 % случаев они заканчиваются удовлетворением требований. Также отметим, что дела, касающиеся оплаты труда лиц, находящихся на государственной (муниципальной) службе, занимают немного более 1 % от всех поступивших дел по оплате труда. Компенсация в большинстве случаев дел по оплате труда составляет сумму до 50 тысяч рублей, в то время как случаи компенсации свыше 500 тысяч являются очень редкими (рисунок 2).

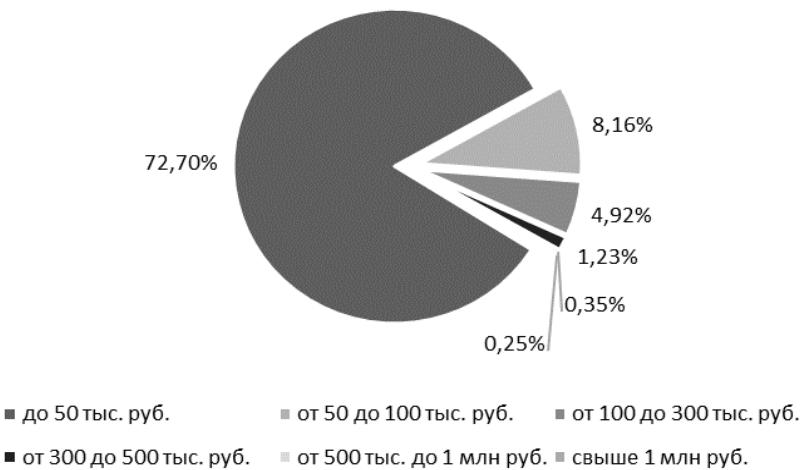


Рисунок 2 – Размер компенсационных выплат по делам об оплате труда

Также высокой степенью удовлетворенности требований (93 %) отличаются дела, связанные с исками работников о взыскании излишне удержаных из заработной платы сумм налога. Кроме того, компенсации за нарушения прав также в большинстве случае выражаются в размере до 50 тысяч рублей. При этом компенсаций свыше 1 миллиона рублей по данным делам за 2017 год назначено не было.

Более 77 % дел о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельным категориям работников, о признании недействительными решений об отказе в их предоставлении тоже заканчиваются в пользу удовлетворения требований. Компенсации по этим делам выплачиваются только в 58 % случаев, в основном в размере до 50 тысяч рублей. Причем чаще всего для разрешения данных вопросов обращаются лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (48 % случаев). Еще одной отдельной категорией работников являются женщины и лица с семейными обязанностями, всего таких дел было зарегистрировано 387 штук (13 %). А в отношении несовершеннолетних было 97 дел (3,5 %).

Немного меньше доля удовлетворения требованиям в области дел о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей (65

%). Здесь компенсации выплачивались в 75 % случаев, большинство выплат также, как и в предыдущих случаях, осуществлялось в размере до 50 тыс. рублей. При этом необходимо отметить, что именно в этой категории наибольшая доля выплат в размер от 100 до 300 тысяч (в 15 % случаев). Кроме того, на выплаты от 300 до 500 тысяч, от 500 тысяч до 1 миллиона и свыше одного миллиона приходится по 5 % от всех дел о возмещении вреда, что больше, чем в других категориях (таблица 5). Также особенностью данной сферы является то, что большая часть исков подана от работодателей, а не от работников (8 тыс. случаев к 2).

Таблица 5 – Компенсации по исковым требованиям (в процентах)

	до 50 тыс. руб.	от 50 до 100 тыс. руб.	от 100 до 300 тыс. руб.	от 300 до 500 тыс. руб.	от 500 тыс. до 1 млн. руб.	свыш е 1 млн. руб.
Дела о восстановлении на работе, государственной службе	16,5	4,0	4,2	0,7	0,7	0,5
О признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых правоотношений	11,3	2,8	2,7	0,5	0,1	0,2
Дела об оплате труда	87,6	8,2	4,9	0,3	0,3	0,1
О признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба	32,6	4,3	10,9	8,7	4,3	0,0
О возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	75,7	11,5	15,1	4,8	4,9	4,8
О возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе	72,9	12,9	13,6	4,7	3,5	5,4
Иные споры, вытекающие из отношений по государственной службе	31,8	7,9	9,3	2,4	1,1	1,5
Трудовые споры, связанные с защитой персональных данных работника	11,4	0,0	7,8	0,6	0,6	0,0
По искам работников о взыскании излишне удержаных из заработной платы сумм налога	80,6	3,8	1,7	0,7	0,7	0,0

Окончание таблицы 5

	до	от 50	от 100	от 300	от 500	свыш

	50 тыс. руб.	до 100 тыс. руб.	до 300 тыс. руб.	до 500 тыс. руб.	тыс. до 1 млн. руб.	е 1 млн. руб.
О предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельным категориям работников	58,9	6,7	5,4	1,5	0,5	0,4
Иные, возникающие из трудовых правоотношений	31,5	5,2	5,3	1,5	1,2	1,2
Дела о восстановлении на работе, государственной службе	16,5	4,0	4,2	0,7	0,7	0,5

Всего 54 % дел в области признания забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба заканчиваются удовлетворением требований, при чем 17 % этих дел удовлетворяются только частично. Размер исковых требований в данной категории больше, чем в других – от 50 до 100 тысяч, но при этом назначается только в 10 % случаев. Также в данном виде дел более популярна выплата от 300 до 500 тысяч рублей, чем в других видах. При этом компенсации выплачиваются только в 33 % случаев.

Практически в такой же доле (54 %) удовлетворяются требования по искам в области возмещения ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе. Всего насчитывается 720 таких дел (0,12 % от всех исков за год). Также большинство дел (72 %) заканчивается выплатой исковых требований, из них: 32 % в размере до 50 тыс. рублей, 13 % – от 50 до 100 тыс. рублей, 14 % – от 100 до 300 тыс. рублей, 5 % – от 300 до 500 тыс. рублей, 3,5 % – от 500 тыс. до 1 млн. рублей, и 5 % свыше одного миллиона рублей.

В большинство исков о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых правоотношений, отношений по государственной (муниципальной службе) заканчиваются отказом в удовлетворении требований (40 %), а из 34 % удовлетворенных исков 19 % удовлетворяются только частично. При этом 18 % дел были прекращены, относительно других разновидностей дел, это самый большой показатель. Также важно отметить, что в этих делах выплата исковых требований происходит только в 11 %, из них половина до 50 тыс. рублей. В данной

категории в большей массе рассматривают дела в отношении заключений служебных проверок, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы – всего 2894 иска (57 % от всех исков в данной категории), при этом только в 9 % требования были удовлетворены полностью, а в 24 % частично. Около 30 % дел в данной категории приходится на иски, требующие изменить дату и формулировку причин увольнения, перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным. Из них признали требования только в 32 %, из них 15 % удовлетворены частично. Исков относительно решений работодателя об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора относительно немного – 312, и только 58 из них получили удовлетворительное решение, при этом 35 только частично. Предписания Государственной инспекции труда пытались оспорить 255 человек, и в 72 % случае это увенчалось успехом для истца. Достаточно небольшое количество людей подает иски на решения работодателя об отказе в поступлении на государственную (муниципальную) службу – 44 иска за год. И только 7 из них завершились в пользу истца. Наименее популярными в этой категории являются дела в отношении решений государственных органов о прекращении допуска к государственной тайне, таких насчитывается всего 39, при этом 18 из них удовлетворены частично, и только в 7 случаях суд признал все требования.

Следующая категория, которую мы рассмотрим – дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе. Данная категория одна из самых крупных, она насчитывает 15 518 исков, из которых только в 10 % были удовлетворены требования полностью, а также 20 % – частично. Компенсацию по данным искам получили только 13 %, из них: до 50 тыс. рублей – 6,3 %; от 50 до 100 тыс. рублей – 4,0 %; от 100 до 300 – 4,2 %. Если рассматривать подкатегории, то можно отметить, что наибольшее количество исков поступило по поводу восстановления на работе в связи с увольнением по инициативе

работодателя – 66 % (таблица 6). При этом требования удовлетворены только в 32 % случаев, из них 22 % частично. Восстановления в связи с увольнением по обстоятельствам, не зависящим, от воли сторон занимают всего 2 % от всех дел о восстановлении, при этом удовлетворяется только 30 % исков. Восстановления на работе в связи с нарушением трудового законодательства встречаются еще реже, всего в 1,6 % случаев, при этом удовлетворение исков происходит чаще – в 40 % случаев. Выделено 664 случая восстановления на государственной (муниципальной) службе, но требования удовлетворяются только в 18 % дел.

Таблица 6 – Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе

	Поступило дел в отчетном периоде	Требова ния удовлет ворены	Требования удовлетвор ены частично
в связи с увольнением по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ)	10296	3310	2250
в связи с увольнением по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)	285	86	50
в связи с увольнением вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора (ст.84 ТК РФ)	246	99	60
о восстановлении на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным	664	120	66
связанные с прекращением допуска к государственной тайне	52	10	7
связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции	61	17	11
иные споры по делам о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе	3914	1070	707

И к последней категории относят трудовые споры, связанные с защитой персональных данных работника. Таких споров очень мало – 166 дел (0,3 % от всех дел в сфере трудовых правоотношений). Удовлетворяют требования в

данной сфере только в 10 % случаев. Наиболее популярный размер исковых требований – от 100 до 300 тыс. рублей.

Далее рассмотрим динамику описанных показателей за пять лет (с 2013 по 2017 год). За данный период общее количество поданных менялось: отмечается резкое падение в 2015 году (рисунок 3). Данное падение достаточно сложно объяснить, возможно, оно связано с переходом на новый формат представления статистики и не учет некоторых категорий дел.



Рисунок 3 – Динамика поданных заявлений с 2013 по 2017 год

При этом в процентном соотношении дел в области оплаты труда наблюдалось наибольшее количество именно в 2015 году (таблица 7). Также в 2015 году выделяются дела о восстановлении на работе (службе), по сравнению с другими годами их наибольшее количество, как в процентном соотношении, так и в натуральных показателях.

В целом, распределение долей по категориям за рассматриваемый период очень схоже, различаются в основном на несколько процентов. За все пять лет наибольшее количество исков касаются оплаты труда рабочих, а наименьшее – признание забастовок незаконными. Около 3 % приходится на иски, связанные с восстановлением на работе (госслужбе), а примерно по 2 % приходится на

дела о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей.

Таблица 7 – Распределение доли исков по категориям

	2013	2014	2015	2016	2017
о восстановлении на работе	3,3	3,3	4,7	3,3	2,7
об оплате труда	85,3	86,2	91,8	86,7	88,6
о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	1,5	1,7	2,2	2,0	2,1

При рассмотрении динамики удовлетворения требований исков, можно отметить, что большинство исков заканчивается в пользу истца (таблица 8). Наибольшее количество требований было удовлетворено в 2016 году – 91,8 %. По категориям наибольшее количество исков, которые были удовлетворены, приходится на оплату труда. Около трети исков удовлетворяется в сфере восстановления на работе (службе). Две трети дел о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей, также заканчивается в пользу истца.

Таблица 8 – Удовлетворение требований по годам (в процентах)

	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	82,3	82,9	83,7	91,8	89,0
о восстановлении на работе	36,1	34,3	31,3	30,5	30,4
об оплате труда	87,8	88,1	87,0	91,0	94,1
о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба	7,3	41,7	84,2	60,7	54,3
о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	62,1	62,4	64,5	64,1	65,4

Отдельно выделим процесс медиации при урегулировании трудовых отношений. Для начала определим, что подразумевает собой процесс судебной медиации при урегулировании гражданско–правовых отношений. Согласно федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 №193–ФЗ,

процедура медиации – это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [37]. В п. 2 ст. 4 данного закона говорится, что стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору судом. В трудовых спорах процедура медиации на этапе судопроизводства применяется крайне редко – 0,1 % случаев из всех дел. Чаще всего она встречается при регулировании споров об оплате труда.

Проанализировав все вышесказанное, можно выделить несколько моментов характерных для судопроизводства в сфере трудовых отношений:

- более 80 % исков удовлетворяются в пользу истца, при этом важно отметить, что в большей части случаев истцом выступает работник;
- основная часть дел приходится на сферу оплаты труда, и в большинстве случаев иски по данным требованиям удовлетворяются;
- доля дел касающихся трудовых отношений государственных (муниципальных) служащих очень мала, что говорит о том, что нарушения законодательства происходит в основном в частном секторе;
- большинство отказов в удовлетворении требований происходит в сфере восстановления на работе (госслужбе);
- в большинстве случаев размер исковых требований не превышает 50 тысяч рублей;
- урегулирование споров с помощью процесса медиации не пользуется популярностью;
- основная цель обращения в суд – взыскание невыплаченной заработной платы и других выплат, в том числе компенсаций за их задержку.

Таким образом, в большинстве случаев урегулирования трудовых конфликтов суд встает на сторону работника, тем самым защищая его свободу труда и право на труд. Однако важно отметить, что большая часть конфликтов не доходит до суда, причины этого разнообразные: от занятости в теневом секторе до «страха мести» работников от работодателя.

2.2 Системы определения минимальной оплаты труда

Минимальная размер оплаты труда (МРОТ) определяется как минимальный размер вознаграждения, которое работодатель обязан выплачивать наемным работникам за работу, выполненную в течение определенного периода, который не может быть уменьшен коллективным договором или индивидуальным договором [25].

Системы минимальной заработной платы должны определяться и разрабатываться таким образом, чтобы дополнять и укреплять другие виды социальной политики и политики в области занятости, включая коллективные переговоры, которые используются для определения условий труда и занятости.

Исторически сложилось так, что цель минимальной заработной платы превратилась из инструмента политики, который должен использоваться выборочно в нескольких секторах с низкой заработной платой, в инструмент гораздо более широкого охвата.

При определении МРОТ важно конкретно указать, какие компоненты заработной платы могут быть учтены в минимуме, в какой степени и при каких условиях может быть разрешена выплата натурой, как рассчитывается минимум для работников со сдельной оплатой труда и является ли минимум почасовой и/или месячной ставкой.

Цель минимальной заработной платы заключается в защите работников от чрезмерно низкой заработной платы. Они помогают обеспечить справедливую и равноправную долю плодов прогресса для всех и минимальный прожиточный минимум для всех работающих и нуждающихся в такой защите. Минимальная заработка также может быть одним из элементов политики по преодолению бедности и сокращению неравенства доходов, в том числе между мужчинами и женщинами, путем поощрения права на равное вознаграждение за труд равной ценности.

Первоначально минимальная заработная плата охватывала относительно небольшое число категорий работников и была направлена на защиту тех, кто считался особенно уязвимым [3]. Новая Зеландия была первой страной, которая ввела минимальную заработную плату в 1894 году, затем австралийский штат Виктория в 1896 году и Великобритания в 1909 году. Во многих случаях минимальная заработная плата рассматривается в качестве временной меры, которая должна быть постепенно отменена после того, как будут установлены переговоры о заработной плате между социальными партнерами.

После Второй мировой войны число стран с минимальной заработной платой увеличилось. Новые независимые страны, такие как Индия (1948) и Пакистан (1961), были среди тех, кто принял минимальную заработную плату. Франкоязычные африканские страны приняли французскую модель общей минимальной заработной платы с более низкой ставкой для сельского хозяйства, в то время как англоязычные африканские страны приняли традицию секторальных советов по заработной плате.

Постепенно расширялся правовой охват минимальной заработной платы, поскольку все чаще высказывалось мнение о том, что все трудящиеся по праву должны получать защиту от чрезмерно низкой заработной платы. Применяемые на национальном уровне минимальные заработные платы появились в Нидерландах (1969), Франции (1970) и Испании (1980). В США охват увеличился с примерно 20 % рабочей силы в первые годы до почти 80 % в 1974 году. Охват также расширился в странах с секторальными минимальными ставками. Например, штаты Индии постепенно увеличили число секторов и профессий, «запланированных» для охвата минимальной заработной платой.

Экономический и интеллектуальный контекст 1970–х и 1980–х годов остановил это расширение в некоторых странах. Великобритания распустила свои советы по заработной плате в 1980–х годах.

В последние годы во многих странах были созданы или укреплены системы минимальной заработной платы для решения проблем нищеты и неравенства среди трудящихся. В 1999 году Великобритания ввела новый

установленный законом минимальный размер оплаты труда с национальным охватом. С начала 1990–х годов восемь других членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) приняли закон о минимальной заработной плате, включая Чехию, Словакию, Польшу, Эстонию, Словению, Ирландию, Израиль, Германию. Большинство стран ОЭСР, не имеющих установленной законом минимальной заработной платы, имеют правовые уровни, установленные коллективными соглашениями, например, в Дании, Финляндии, Норвегии или Швейцарии. В результате минимальная заработка плата существует во всех европейских странах [21].

Многие развивающиеся страны и страны с формирующейся рыночной экономикой также установили или укрепили минимальную заработную плату [2]. Китай принял минимальную заработную плату в 1994 году и укрепил ее в 2004 году; Южная Африка создала систему минимальной заработной платы после окончания апартеида в 1997 году; Бразилия вновь активизировала свою политику минимальной заработной платы в 2005 году; Малайзия приняла национальную минимальную заработную плату в 2013 году, за ней следуют Мьянма и Лаосская Народно–Демократическая Республика в 2015 году и Макао (Китай) в 2016 году. В Африке, последней страной, которая ввела национальную минимальную заработную плату в 2014 году Кабо–Вerde.

В 1928 году Международная организация труда (МОТ) приняла Конвенцию о механизмах установления минимальной заработной платы 1928 года (№26) [21]. В соответствии с преобладающей философией того времени эта Конвенция поощряла государства–члены к введению минимальной заработной платы «для работников, занятых в определенных отраслях или частях отраслей (и в частности в надомном труде), в которых не существует никаких механизмов для эффективного регулирования заработной платы коллективным договором или иным образом, а заработная плата является исключительно низкой». Сельское хозяйство было исключено.

Конвенция № 26, ратифицированная более чем 100 государствами, по сей день остается одной из наиболее широко ратифицированных конвенций МОТ.

Она дополняется рекомендацией № 30, в которой содержится призыв к участию женщин в работе органов, занимающихся установлением заработной платы, и к принятию решительных мер по защите законопослушных работодателей от недобросовестной конкуренции [21].

Во второй половине двадцатого века МОТ участвовала в распространении защиты минимальной заработной платы на ранее исключенные категории работников.

В 1951 году МОТ приняла Конвенцию №99 «о механизмах установления минимальной заработной платы (сельское хозяйство)». К концу 2015 года Конвенцию № 99 ратифицировали 54 государства [18]. Она дополняется рекомендацией № 89.

В 1970 году МОТ приняла конвенцию № 131 от 1971 года «об установлении минимальной заработной платы», которая, как считается, обеспечивает более широкую защиту, чем та, которая предусмотрена Конвенцией МОТ № 26 [19].

Цель установления предела, ниже которого заработка не может опускаться, отражает мнение о том, что все трудящиеся – по праву – должны получать защиту от «неоправданно низкой заработной платы». Однако Конвенция № 131 не предусматривает единой национальной минимальной заработной платы. В рекомендации № 135 от 1970 года «Об установлении минимальной заработной платы», которая прилагается к конвенции, четко указывается, что широкий охват, может быть достигнут «либо путем установления единой минимальной заработной платы общего применения, либо путем установления ряда минимальных заработных плат, применяемых к конкретным группам трудящихся» [20]. Не стремясь навязать единую модель всем государствам–членам МОТ, Конвенция № 131 допускает существование различных национальных условий и различных уровней экономического и социального развития.

Термин «заработка плата» понимается как выплата, которую работодатель производит своим работникам, в том числе работникам с

регулярной, случайной, краткосрочной, периодической или сезонной работой, а также ученикам и стажерам. Это широкое определение понятия «заработка плата» изложено в статье 1 Конвенции МОТ № 95 от 1949 года «О защите заработной платы»: «... термин заработка плата означает вознаграждение или заработка, независимо от того, как они определены или рассчитаны, которые могут быть выражены в денежном выражении и установлены по взаимному согласию или в соответствии с национальными законами или правилами, которые выплачиваются работодателем в силу письменного или неписаного трудового договора работнику за выполненную или подлежащую выполнению работу или за оказанные или подлежащие оказанию услуги» [18].

В этом общем смысле, термин «заработка плата» часто является синонимом таких терминов как «доходы» или «вознаграждение». Он не включает доходы от самостоятельной занятости.

Во многих случаях общая заработка плата или доходы включают различные компоненты, такие как:

- основной оклад;
- годовая премия;
- районные надбавки;
- премии за высокую производительность труда;
- надбавки и премии нестандартное рабочее время или опасную работу.

Тот факт, что общая заработка плата или доходы состоят из различных компонентов, ставит вопрос о том, какие компоненты должны учитываться для соблюдения минимальной заработной платы. Должна ли минимальная заработка плата применяться к общему заработку работников – или она должна применяться только к некоторым его компонентам?

В некоторых странах для целей минимальной заработной платы учитывается только базовый оклад. В других странах большинство оставшихся компонентов заработной платы также включены. Хотя возможны оба варианта, проблема возникает в тех случаях, когда базовый оклад составляет лишь очень небольшую часть общего дохода (в этом случае минимальная заработка плата,

которая применяется только к окладу, не имеет особого смысла) или, когда компоненты минимальной заработной платы остаются неопределенными. В некоторых странах, где нет четкого юридического определения того, что должна включать минимальная заработка плата, этот вопрос, как правило, решается в суде [25].

Широкое определение «заработной платы» – и то же самое справедливо для «минимальной заработной платы» – обычно относится к валовому доходу или валовому вознаграждению. Это означает общее денежное и натуральное вознаграждение, выплачиваемое работникам до того, как работодатель произведет какие-либо вычеты в отношении налогов, взносов работников в системы социального обеспечения и пенсионного обеспечения, взносов по страхованию жизни, профсоюзных взносов или других обязательств работников. Таким образом, заработка плата отличается от располагаемой заработной платы работников на дому, которая остается после уплаты налогов, пенсий, взносов на социальное обеспечение или других вычетов.

Это следует учитывать при оценке способности минимальной заработной платы удовлетворять потребности трудящихся и их семей.

В принципе, минимальная заработка плата может быть установлена за час работы, за неделю работы, за месяц работы – или любой другой период времени.

Бельгия, Эстония, Франция, Люксембург, Малайзия, Румыния и Украина обеспечивают как почасовую, так и ежемесячную минимальную заработную плату [25]. В отличие от этого, Великобритания и США предоставляют только почасовую минимальную заработную плату, а Мальта – только еженедельную минимальную оплату труда.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, существует единый минимальный размер оплаты труда, который охватывает всех работников в стране [29]. Размер минимальной заработной платы устанавливается федеральным законом, а выплата заработной платы ниже минимальной заработной платы запрещается.

В Трудовом кодексе РФ сформулировано понятие минимального размера оплаты труда – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд работника, полностью отработавшего за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) [29].

В 2000 году правительство решило отделить от минимальной заработной платы выплаты по социальному страхованию, расчетов по налогам, административные штрафы, обязательные платежи и т. д. До 2000 года размер пособий по социальному обеспечению, налогов и штрафов исчислялся в виде нескольких единых минимальных заработных плат. В июне 2000 года Федеральный закон № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» уточнил, что расчеты по гражданским штрафам, налогам и другим платежам, связанным с минимальным размером оплаты труда, должны рассчитываться из базового тарифа 100 рублей [30]. В августе 2000 года специальным законом № 122-ФЗ было определено, что стипендии и пособия по социальному обеспечению должны устанавливаться в виде фиксированной денежной суммы.

В 2007 году после внесения изменений в Трудовой кодекс были подняты споры по поводу определения минимальной заработной платы. Предыдущее законодательство определяло минимальную заработную плату как месячную заработную плату неквалифицированных работников, которые работали в обычное рабочее время на простых работах в стандартных условиях труда. Она указала, что размер минимальной заработной платы не включает компенсацию (например, компенсацию за опасные условия труда), стимулы и социальные льготы. В новом законе указано, что месячная заработная плата работника, который отработал норму рабочего времени и исполнившего обязанностей не может быть меньше минимальной заработной платы. Таким образом, основные дебаты были о том, как определить уровень минимальной заработной платы. С 1 января 2019 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 (ст. 1, 122–ФЗ).

Понятие прожиточного минимума выражено в федеральном законе № 134–ФЗ. Закон определяет его как стоимостную оценку потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Рассмотрим, как изменился минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум за последние 20 лет (рисунок 4) [31].

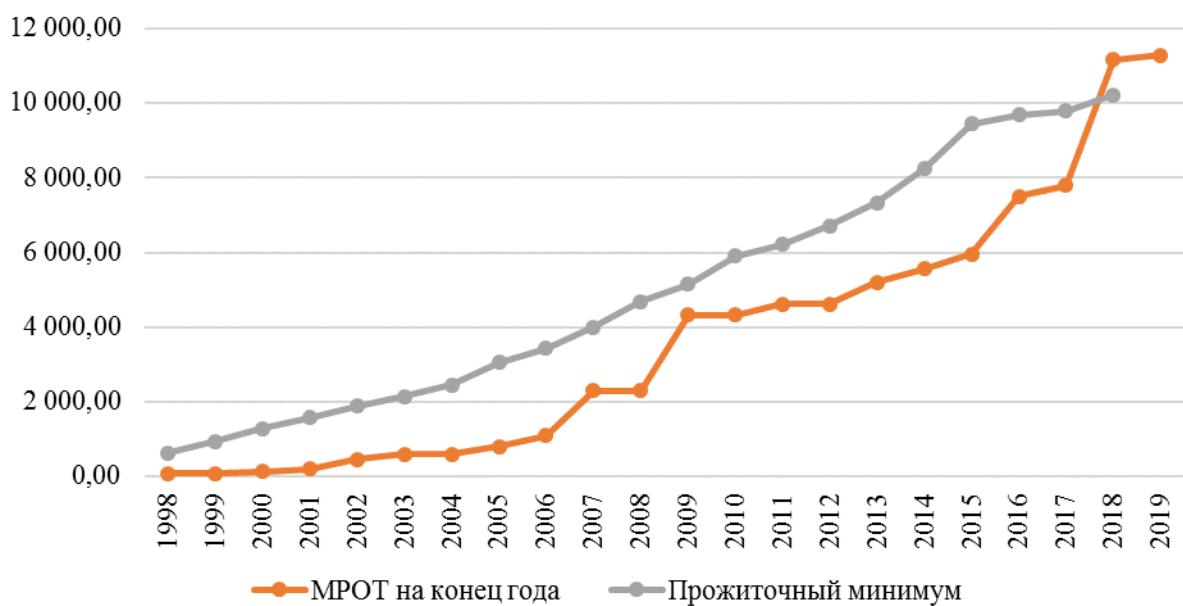


Рисунок 4 – Динамика МРОТ и прожиточного минимума

По данным рисунка 4 можно сделать следующие выводы: на протяжении всех 20 лет МРОТ был значительно ниже прожиточного минимума, ситуация изменилась только в 2018, после выхода в мае указа о приравнивании минимальной заработной платы к прожиточному минимуму. Таким образом, до нововведений, гарантии государства не обеспечивали удовлетворение жизненно необходимых потребностей населения. Однако новшества в законе все равно не в полной мере выполняют свои функции. Так как на прожиточный минимум может существовать один человек. Рассмотрим ситуацию семьи, состоящей из двух взрослых и одного ребенка. Согласно, прожиточному минимум на их содержание в 2018 году необходимо 32088 рублей. Если учесть,

что оба родителя получают МРОТ, то 22560 недостаточно для удовлетворения первичных потребностей. Поэтому уровень бедности в России остается на высоком уровне.

Чтобы быть значимым, минимальная заработная плата должна быть установлена на уровне, который покрывает потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание экономические факторы.

Оценка того, достаточны ли существующие ставки для удовлетворения потребностей трудящихся и их семей, может оказаться сложной задачей. Во-первых, потребности трудящихся и их семей не могут рассматриваться в вакууме; они должны пониматься применительно к уровню экономического и социального развития страны с учетом мнений социальных партнеров. Во-вторых, достаточна ли минимальная заработная плата для удовлетворения потребностей семьи, зависит от размера семьи, который варьируется у разных работников. Это также зависит от того, сколько членов семьи получает минимальную заработную плату, и на стоимости жизни. В силу всех этих причин адекватный минимальный уровень жизни должен обеспечиваться за счет сочетания минимальной заработной платы и мер социального обеспечения.

Еще одним фактором, снижающим значимость минимального размера оплаты труда, является постоянный рост цен. Работники, получающие минимальную заработную плату, не знают, как долго инфляция цен будет подрывать их покупательную способность, в то время как работодатели не знают, когда они могут внезапно столкнуться с резким увеличением своих затрат на рабочую силу. Действительно, было отмечено, что в странах без фиксированной периодичности минимальная заработная плата иногда остается нескорректированной в течение длительных периодов времени, за которыми следуют внезапные и значительные корректировки [25]. Это не только ослабляет значимость минимальной заработной платы, но и усложняет для предприятий задачу предотвращения роста затрат.

В некоторых странах, когда инфляция ускоряется выше определенного порога, автоматически применяются более частые корректировки. Во Франции, например, минимальная заработная плата автоматически повышается, когда инфляция превышает 2 % в течение данного года.

Автоматическая индексация выше определенного уровня, однако, может быть рискованной и привести к инфляционным «спиралям» заработной платы и цен в ситуациях резко ускоряющейся инфляции.

При установлении уровня минимальной заработной платы директивным органам следует учитывать экономические факторы. Если минимальная заработная плата устанавливается слишком высокой или повышается слишком сильно, это может иметь неожиданно большие последствия для затрат на рабочую силу, которые работодатели должны платить. Это, в свою очередь, может спровоцировать инфляцию цен, нанести ущерб экспорту и снизить уровень занятости.

Напротив, слишком низкая заработная плата сдерживает внутреннее потребление домашних хозяйств.

Еще одним статистическим показателем, который следует учитывать, является доля работников, которые, вероятно, будут затронуты введением минимальной заработной платы или повышением существующей минимальной заработной платы. Этот показатель отражает влияние минимальной заработной платы на общую структуру заработной платы и общий фонд заработной платы.

Если минимальная заработная плата будет установлена слишком высокой, это, вероятно, затронет большое число работников, и это может оказаться неожиданно большое влияние на средние затраты на рабочую силу и на общий счет заработной платы, который работодатели должны платить. Это, в свою очередь, может спровоцировать инфляцию цен и/или снизить уровень занятости. Поскольку соблюдение частично зависит от уровня минимальной заработной платы, существует также высокая вероятность того, что слишком высокая минимальная заработная плата приведет к низкому уровню соблюдения.

Доля таких работников может быть рассчитана на национальном, региональном или отраслевом уровне. Эти дезагрегированные показатели позволяют лучше понять распределение заработной платы, характерное для каждой части или группы работников в экономике. Они также позволяют лучше понять отдельных лиц, регионы или отрасли, которые будут наиболее вероятно или непропорционально затронуты минимальной заработной платой.

Рассчитаем долю работников, затронутых изменением МРОТ через индекс Кейтца. Он рассчитывается как соотношение минимального размера оплаты труда к средней номинальной заработной плате [25]. Индекс Кейтца отражает чувствительность рынка труда к изменению МРОТ: чем выше доля минимальной заработной платы в средней заработной плате, тем более чувствителен рынок труда к колебаниям МРОТ.

К 2018 году индекс Кейтца в Российской Федерации достиг 25 %, что меньше значений развитых стран (от 30 до 50 %). Например, во Франции данный индекс составляет 52 %. Рассмотрим, как изменился индекс Кейтца с 2000 года (рисунок 5), расчеты представлены в приложении Г.

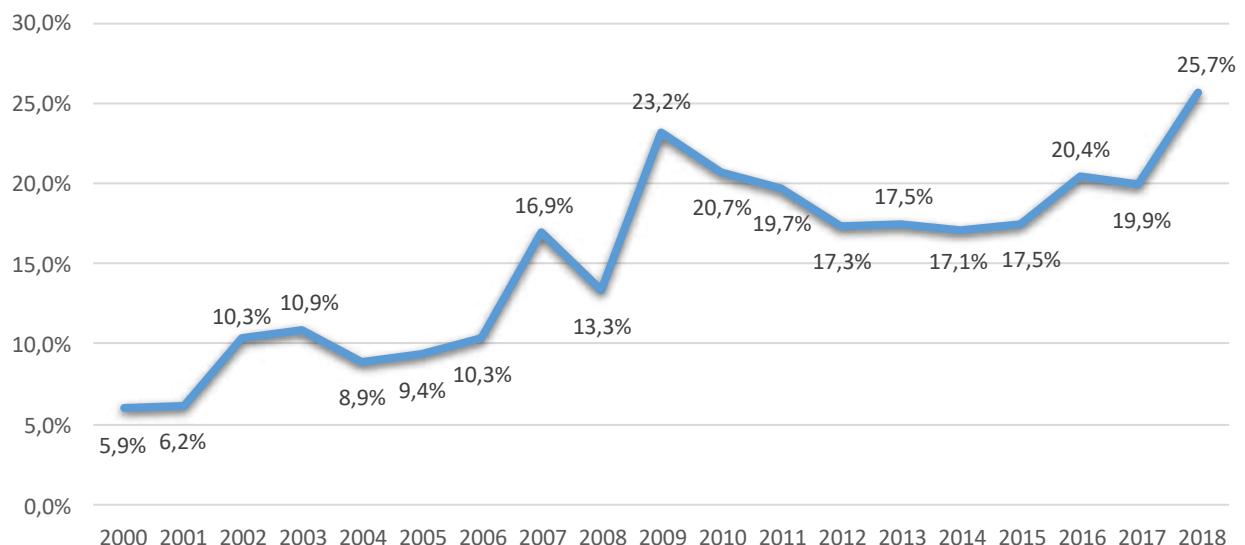


Рисунок 5 – Динамика индекса Кейтца

В течение 18 лет данный показатель имел тенденцию к повышению, несмотря на периодические колебания. Резкие падения можно объяснить тем, что средняя номинальная заработная плата росла большими темпами, чем МРОТ. Например, в 2008 году средняя заработная плата выросла на 27 %, а минимальная осталась неизменной. К 2018 году индекс достиг своего максимального значения, и предполагается, что в дальнейшем он будет увеличиваться. Высокий уровень индекса говорит о том, что изменение МРОТ коснется достаточно большой доли работающих граждан.

Далее рассмотрим индекс Кейтца для основных видов экономической деятельности за 2017 год (рисунок 6).

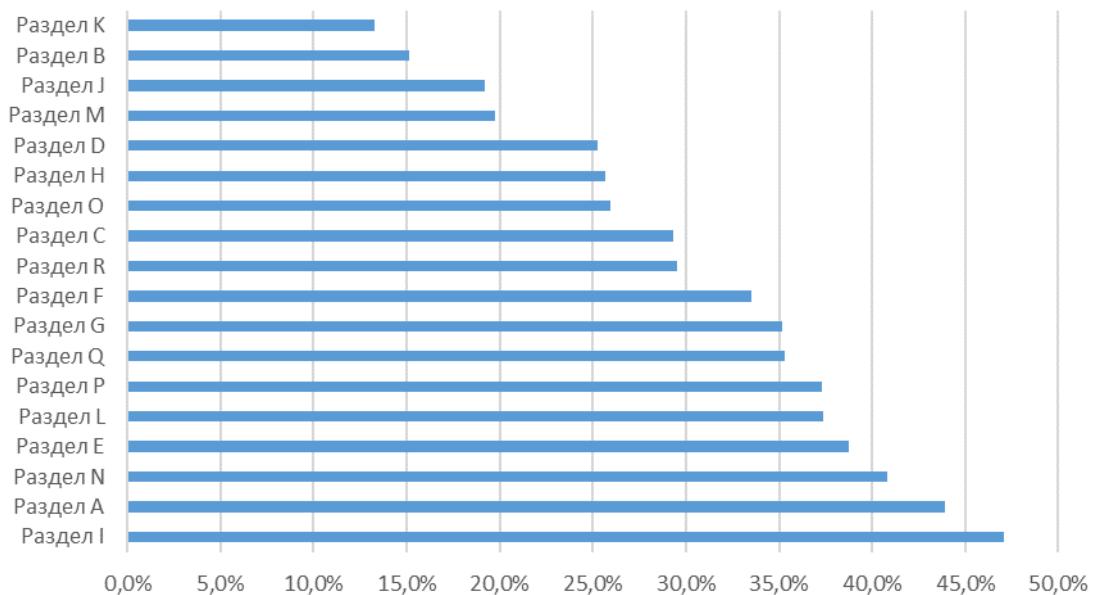


Рисунок 6 – Индекс Кейтца для основных видов экономической деятельности

Таким образом, изменение минимального размера оплаты труда в большей степени скажется на таких видах деятельности, как гостиницы и предприятия общественного питания, сельское хозяйство, административные и сопутствующие услуги, водоснабжении, операции с недвижимым имуществом, здравоохранении и образовании. Меньше всего отразиться на финансовой деятельности и добыче полезных ископаемых. Из этого можно сделать вывод,

что изменение МРОТ в первую очередь отразится на товарах и услугах с низкой добавленной стоимостью.

Мы рассчитали индекс Кейтца для Российской Федерации в целом, но в связи с большой дифференциацией регионов, необходимо рассчитать данный индекс по субъектам РФ. Расчеты представлены в приложении Б. Так как в одном субъекте может быть разный МРОТ, в зависимости от районного коэффициента (приложение В), для расчетов был взят средний МРОТ по региону. Данные взяты за 2018 год.

По рассчитанным данным, можно сделать вывод, что регионы очень неоднородны по заработной плате, и изменение МРОТ может дать совершенно разные последствия.

Таким образом, самыми восприимчивыми регионами к изменению МРОТ окажутся: республика Дагестан, республика Алтай, Кемеровская область, Алтайский край. В данных регионах индекс составила более 50 %. В свою очередь, наименьшее влияние изменение МРОТ окажет на Чукотский АО, г. Москва, Тюменскую область, Магаданскую область, Сахалинскую область, Ханты–Мансийский АО и Архангельскую область.

Подводя итоги, необходимо отметить, что при изменении минимального размера оплаты труда, необходимо учитывать множество факторов. Установление единого МРОТ на все субъекты РФ является недостаточно эффективным инструментом и требует доработок.

2.3 Минимальный размер оплаты труда в субъектах Российской Федерации

Минимальная заработка плата в стране устанавливается федеральным законом. Однако существует институциональная процедура определения политики минимальной заработной платы. Это является предметом переговоров в рамках Российской трехсторонней комиссии, и, в частности, предметом Генерального соглашения между объединением работодателей,

профсоюзами и Правительством Российской Федерации [17]. В Генеральном соглашении обычно содержатся общие положения, касающиеся политики в области минимальной оплаты труда, но не конкретные меры, касающиеся уровня минимальной заработной платы, критериев, ее увеличения и т.д. Так, в Генеральном соглашении на 2018–2020 годы было указано, что «стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения» [17]. В связи, с чем они берут на себя следующие обязанности:

- содействие реализации законодательных норм по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, механизмов проведения индексации;
- обеспечить поддержание минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и провести консультации по дальнейшему соотношению данных показателей при совершенствовании их содержания;
- разработать предложения по осуществлению контроля за реализацией региональных соглашений о минимальной заработной плате;
- контролировать реализацию статьи 133.1 Трудового кодекса РФ;
- провести консультации по вопросам установления размера минимальной заработной платы в субъектах РФ;
- обеспечивать начисление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- провести консультации и подготовить предложения по вопросам установления размеров минимальных тарифных ставок, минимальных окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы, определяющих месячную заработную плату работников.

С 2007 года в Российской Федерации существует возможность устанавливать региональную минимальную заработную плату. Хотя минимальная заработная плата устанавливается федеральным законом, региональная минимальная заработная плата может устанавливаться региональным коллективным договором (статья 133.1 ТК РФ). Согласно статье 45 Трудового кодекса, региональный коллективный договор является правовым актом, заключаемым между представителями работников и работодателей на региональном уровне, и регулирует общие принципы социальных, трудовых и смежных экономических отношений [29]. Региональные коллективные соглашения могут быть двусторонними или трехсторонними.

Закон не обязывает субъекты РФ согласовывать региональную минимальную заработную плату. Это дает социальным партнерам на региональном уровне право договариваться о более высокой минимальной заработной плате, чем на федеральном уровне, в рамках переговоров по региональному соглашению. Как правило, минимальная заработная плата, установленная в региональном соглашении, распространяется на всех работников в конкретном регионе, за исключением государственных служащих, оплачиваемых из федерального бюджета (эти работники покрываются национальной минимальной заработной платой). Однако региональные социальные партнеры вправе устанавливать специальные нормы минимальной заработной платы для работников конкретного сектора или района, или исключать эту конкретную категорию работников из регионального охвата минимальной заработной платой.

Анализ региональной минимальной заработной платы показал, что число регионов с региональной минимальной заработной платой увеличилось до 54 (приложение А). В 8 регионах социальные партнеры заключили трехсторонние соглашения, конкретно касающиеся региональной минимальной заработной платы. В 26 регионах минимальный размер оплаты труда по соглашению равен региональному прожиточному минимуму. В большинстве регионов была установлена минимальная заработная плата для работников частного сектора, а

для государственных служащих – федеральный минимальный размер оплаты труда; в 20 регионах была установлена универсальная региональная минимальная заработная плата для работников государственного и частного секторов: в 3 регионах была установлена специальная региональная минимальная заработная плата для работников сельскохозяйственного сектора.

Большинство заключенных коллективных договоров не имеют особого смысла, так как они либо дублируют федеральный закон, либо устанавливают такой размер регионального МРОТ, который после 1 января 2019 стал ниже федерального уровня, тем самым потеряв свою юридическую силу.

Наша страна обладает достаточно обширной территорией, на которой располагаются регионы с разными условиями жизни. Рассмотрим дифференциацию регионов по федеральным округам через индекс Кейтца. Начнем с Центрального федерального округа (таблица 9).

Таблица 9 – Индексы Кейтца в Центральном ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца
Белгородская область	31578,99	11280,00	35,72%
Брянская область	27299,23	12000,00	43,96%
Владимирская область	31303,55	11280,00	36,03%
Воронежская область	31267,17	11280,00	36,08%
г. Москва	83580,49	18781,00	22,47%
Ивановская область	25679,52	11280,00	43,93%
Калужская область	37711,76	11514,00	30,53%
Костромская область	27771,59	12972,00	46,71%
Курская область	29924,17	11280,00	37,70%
Липецкая область	31826,48	11308,00	35,53%
Московская область	50722,29	14200,00	28,00%
Орловская область	27023,17	11280,00	41,74%
Рязанская область	31943,10	11280,00	35,31%
Смоленская область	29322,80	11280,00	38,47%
Тамбовская область	26454,08	11280,00	42,64%
Тверская область	30465,67	11280,00	37,03%
Тульская область	34185,93	13250,00	38,76%
Ярославская область	33768,20	11280,00	33,40%

Дифференциацию регионов мы наблюдаем даже в одном федеральном органе. Большинство регионов в данном округе имеют МРОТ на уровне федерального, при этом средняя заработная плата значительно отличается. Наибольшие значения индекса наблюдаются в регионах с невысокой средней заработной платой, это относительно бедные регионы, в которых изменение МРОТ будут значительно сказываться на доходах населения, однако может произойти ситуация недостаточности бюджетных средств, для повышения МРОТ. Регионы с наибольшим индексом: Костромская область, Брянская область, Ивановская область. А с наименьшим: г. Москва, Московская область, Калужская область.

Далее рассмотрим Приволжский федеральный округ (таблица 10)

Таблица 10 – Индексы Кейтца в Приволжском ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца
Республика Башкортостан	33007,17	12972,00	39,30%
Республика Татарстан	35084,41	12972,00	36,97%
Чувашская республика	27022,28	11280,00	41,74%
Пермский край	35559,42	12972,00	36,48%
Кировская область	27607,60	11280,00	40,86%
Нижегородская область	32917,23	11280,00	34,27%
Оренбургская область	30511,40	11280,00	36,97%
Пензенская область	28337,38	11280,00	39,81%
Самарская область	33587,77	11280,00	33,58%
Саратовская область	26814,17	11280,00	42,07%
Ульяновская область	28175,75	14000,00	49,69%

В данном федеральном округе дифференциация намного меньше, чем в Центральном, варьируется от 33 % до 49 %. Индексы Кейтца в Приволжском федеральном округе достаточно высокие, и повышение МРОТ коснется более трети населения. Регионы с наибольшим индексом Кейтца: Чувашская республика, Кировская область, Саратовская и Ульяновская области. С наименьшим: Нижегородская область, Самарская область, Пермский край, республика Татарстан.

Несколько иная ситуация в Северо–Западном федеральном округе (таблица 11).

Таблица 11 – Индексы Кейтца в Северо–Западном ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Республика Карелия	38894,87	12972,00	33,35
Республика Коми	50129,67	15792,00	31,50
Архангельская область	47039,22	13536,00	28,81
Вологодская область	35597,88	12972,00	36,44
Калининградская область	32454,08	12000,00	36,98
Ленинградская область	42643,82	12000,00	28,14
Мурманская область	57612,99	15792,00	27,41
Новгородская область	31270,79	11834,00	37,84
Псковская область	26862,66	11620,00	43,26
г. Санкт–Петербург	60224,71	18000,00	29,89
Ненецкий АО	45127,08	18048,00	39,99

В Северо–Западном ФО наблюдается значительная дифференциация доходов населения. Здесь индекс Кейтца варьируется от 27 % до 43 %. Меньше всего изменение МРОТ скажется на Архангельской области, Ленинградской области, г. Санкт–Петербург. Наиболее остро реакция будет наблюдаться в: Псковской области, Ненецком АО, Калининградской области. Необходимо отметить, что средняя заработная плата в данном федеральном округе значительно выше, чем в Приволжском округе. Также достаточно много регионов заключили коллективные договоры по минимальному размеру оплаты труда.

Далее рассмотрим Уральский федеральный округ (таблица 12).

Таблица 12 – Индексы Кейтца для Уральского ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Курганская область	27776,48	12972,00	46,70
Свердловская область	37557,80	11280,00	30,03
Тюменская область	70955,28	15878,80	22,38
Челябинская область	35034,71	12972,00	37,03
Ханты–Мансийский АО	96679,55	16920,00	17,50
Ямало–Ненецкий АО	44784,09	19176,00	42,82

Наибольшая дифференциация среди всех округов наблюдается в Уральском ФО. Наибольший разрыв между МРОТ и средней номинальной начисленной заработной платы наблюдается в Ханты–Мансийском автономном округе. Это связано с высокими доходами населения от добывающей промышленности. А наименьший разрыв наблюдается в Курганской области. Также всего четверть от средней заработной платы минимальный размер оплаты труда составляет Тюменскую область.

Рассмотрим индексы Кейтца для Сибирского Федерального округа (таблица 13).

Таблица 13 – Индексы Кейтца для Сибирского ФО

	Средняя заработка	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Республика Алтай	30515,15	15792,00	51,75
Республика Тыва	35584,27	15792,00	44,38
Республика Хакасия	38696,96	14664,00	37,89
Алтайский край	25532,41	13000,00	50,92
Красноярский край	45635,30	14664,00	32,13
Иркутская область	41918,76	15792,00	37,67
Кемеровская область	37450,89	19353,49	51,68
Новосибирская область	35287,51	13536,00	38,36
Омская область	33081,44	13317,00	40,26
Томская область	41240,05	14664,00	35,56

Самые высокие показатели индекса Кейтца наблюдаются в Сибирском федеральном округе. При этом дифференциация, как и в других регионах, достаточно значительная, однако нижний предел гораздо выше, чем в других округах. В следующих регионах минимальный размер оплаты труда составляет более половины средней заработной платы: республика Алтай, Алтайский край, Кемеровская область. Наиболее низкий индекс наблюдается в красноярском крае.

Далее рассмотрим индексы для Южного федерального округа (таблица 14).

Таблица 14 – Индексы Кейтца для Южного ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Республика Адыгея	26806,31	11280,00	42,08
Республика Калмыкия	26110,19	12408,00	47,52
Республика Крым	29189,49	11280,00	38,64
Краснодарский край	33609,94	11565,00	34,41
Астраханская область	33680,09	15228,00	45,21
Волгоградская область	30380,24	11838,00	38,97
Ростовская область	30608,53	11280,00	36,85
г. Севастополь	31048,77	11300,00	36,39

В Южном федеральном округе дифференциация относительно небольшая, а все значения индекса Кейтца в районе среднего значения по стране. Наименьшее значение индекса Кейтца наблюдается в Краснодарском крае, а наибольшее в республике Калмыкия.

Следующим округом для анализа является Дальневосточный федеральный округ (таблица 15).

Таблица 15 – Индексы Кейтца для Дальневосточного ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Республика Бурятия	36311,03	14664,00	40,38%
Республика Саха	67459,85	19176,00	28,43%
Забайкальский край	39743,11	13536,00	34,06%
Камчатский край	72962,75	20304,00	27,83%
Приморский край	42087,95	13536,00	32,16%
Хабаровский край	46944,47	15792,00	33,64%
Амурская область	42277,71	14664,00	34,68%
Магаданская область	86111,49	19176,00	22,27%
Сахалинская область	75121,23	15792,00	21,02%
Еврейская автономная область	39013,74	14664,00	37,59%
Чукотский АО	98571,77	22560,00	22,89%

В дальневосточном федеральном округе наблюдаются наибольшие значения заработной платы по регионам. Так же относительно высокие значения минимального размера оплаты труда. Это связанная с районными и северными надбавками. Наименьший разрыв между МРОТ и средней наблюдается в Сахалинской области, а наибольший в республике Бурятия.

И последним округом для анализа является Северо-Кавказский федеральный округ (таблица 16).

Таблица 16 – Индексы Кейтца в Северо-Кавказском ФО

	Средняя заработная плата	МРОТ	Индекс Кейтца, %
Республика Дагестан	24764,07	13536,00	54,66
Республика Ингушетия	25683,63	11280,00	43,92
Кабардино-Балкарская Республика	25520,18	12191,00	47,77
Карачаево-Черкесская республика	25333,04	11280,00	44,53
Республика Северная Осетия	26795,86	11280,00	42,10
Чеченская Республика	25918,94	11280,00	43,52
Ставропольский край	28831,41	11280,00	39,12

За исключением республики Дагестан в Северо-Кавказском федеральном округе наблюдаются очень схожие значения индекса Кейтца. Это связано с тем, что регионы расположены в относительно одинаковых климатических условиях. А также у них основным видом экономической деятельности является сельское хозяйство. Наиболее низкое значение наблюдается в Ставропольском крае, а высокое – республика Дагестан.

Таким образом, Российская Федерация имеет обширную территорию, разделенную на множество субъектов, имеющих свои особенности. В зависимости от множества факторов (климатических условий, наличия производств и т.д.) формируется экономическая база региона, в том числе доходы населения. Учитывая эти условия, необходим комплексный подход к установлению минимальной оплаты труда.

3 Совершенствование государственной политики в области свободы труда

3.1 Совершенствование законодательства в сфере свободы труда

За время действия Трудовой кодекс РФ показал не только достоинства, но и серьезные недостатки норм, затрудняющие их правоприменение работодателями и специалистами. В первую очередь это неполнота и противоречия формулировок многих статей Кодекса, посвященных заключению, изменению и прекращению трудового договора.

Так, ст. 64 ТК РФ, посвященная гарантиям при заключении трудового договора, запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Однако Кодекс не дал определения понятия такого отказа, крайне необходимого для правоприменения.

Статья 61 Кодекса не закрепляет процедуру аннулирования трудового договора в случае, если работник не приступил без уважительных причин к работе в недельный срок со дня начала действия договора. Статья 64 ТК РФ не закрепляет легального определения понятия необоснованного отказа в приеме на работу как прямо запрещенного законом отказа.

Статья 67 ТК РФ не предусматривает составление трудового договора более чем в двух экземплярах при заключении его с лицами, работающими у работодателей – физических лиц, лицами моложе 15 лет и др. Это необходимо для регистрации или согласования договора с указанными в Кодексе органами и лицами.

В ст. 72 ТК РФ не дано четких понятий перевода на другую работу и другой местности, некорректно сформулировано понятие перемещения как поручение работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой же организации. Однако наименование структурного подразделения согласно ст. 57 Кодекса является существенным условием

трудового договора и не может быть изменено работодателем в одностороннем порядке, иначе это будет перевод.

Серьезный изъян содержит ч. 2 ст. 72 ТК РФ, предусматривающая увольнение работника в соответствии с п. 8 ст. 77 Кодекса при отсутствии в организации подходящей работы для предоставления ее работнику, нуждающемуся в ней в соответствии с медицинским заключением. Однако последняя норма не закрепляет такого основания прекращения трудового договора. В специальных нормах Кодекса и иных федеральных законах, регулирующих расторжение трудового договора, также отсутствует названное основание. Сказанное означает, что в данном случае прекращение трудового договора будет неправомерным.

Статья 73 ТК РФ не дает понятия существенных условий трудового договора, и его приходится заимствовать из ст. 57 Кодекса. Статья 73 ТК РФ также содержит пробел – не указывает последствий уклонения работодателя от обязанности письменно уведомить работника о предстоящем изменении существенных условий трудового договора не менее чем за два месяца. Статья 74 ТК РФ, закрепляя временный перевод на другую работу без согласия работника для замещения отсутствующего работника, не конкретизирует причины его отсутствия. Речь идет именно о временно отсутствующем работнике, а не о вакансии в штатном расписании.

Статья 75 ТК РФ не дает легального понятия смены собственника имущества организации, дающей право новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером на основании п. 6 ст. 77 Кодекса. Правоприменение работодателем данной нормы порождает трудовые споры о восстановлении на работе, поскольку смена собственника имущества организации может трактоваться как смена учредителя (учредителей) или участников – акционеров организации.

По аналогии с Гражданским кодексом РФ следует заменить понятие смены собственника имущества организации на понятие изменения формы собственности, что устранит пробел и возникновение споров. Данная норма

будет однозначно применяться только при смене формы собственности, т.е. при приватизации государственных и муниципальных предприятий и учреждений или национализации частных структур.

Статья 75 ТК РФ не указывает процедуру прекращения трудового договора с работником, отказавшимся от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением ее подведомственности (подчиненности) или реорганизацией. Названная статья не закрепила порядка уведомления работника о данных обстоятельствах и порядка его увольнения, не называет инициатора прекращения трудового договора.

Не определена и форма выражения согласия и несогласия работника на продолжение трудовых отношений в указанных в ст. 75 Кодекса случаях. Полагаем необходимым закрепить письменную форму такого согласия, а тем более несогласия работника, поскольку устная его форма не соответствует ст. 57 ТК РФ в части изменения субъектного состава на стороне работодателя в случае реорганизации юридического лица.

Неясностью для правоприменительной практики является указание таких оснований расторжения трудового договора, как соглашение сторон и инициатива работника. Ряд правоведов отмечают, что в трудовой книжке работника, как и в приказе об увольнении, должны указываться соответственно ст. 78 (а не п. 1 ст. 77) и ст. 80 (а не п. 3 ст. 77) ТК РФ. Практика применения аналогичных норм ранее действовавшего КЗоТ РФ подтверждает изложенное, однако подход бывшего Минтруда и социального развития РФ свидетельствует об обратном.

Статья 77 ТК РФ в ч. 2 и п. 14 ст. 81 Кодекса предусматривают возможность прекращения трудового договора и по другим основаниям, предусмотренным не только Кодексом, но и иными федеральными законами. Статья 5 ТК РФ (ч. 8) предусматривает приоритет положений Трудового кодекса над иными федеральными законами, содержащими противоречащие Кодексу нормы. При буквальном следовании указанным выше нормам ТК РФ федеральный закон, дополняющий названный в Кодексе перечень оснований

прекращения трудового договора, вступает в противоречие с Кодексом, поскольку ухудшает положение работников.

Указание на возможность ограничения трудовых прав работников противоречит п. 2 ст. 55 Конституции России и ст. 5 Трудового кодекса. Поэтому основания прекращения трудового договора, предусмотренные в иных федеральных законах, применяются в строгом соответствии со ст. 5 ТК РФ: если вновь принятый закон противоречит Кодексу, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Статья 79 ТК РФ не закрепила последствий уклонения работодателя от обязанности письменного уведомления работника не менее чем за три дня до истечения установленного срока трудового договора. Следует признать расторжение трудового договора в этом случае неправомерным, поскольку перенесение даты расторжения срочного трудового договора на следующие три дня не допускается. Следовательно, речь пойдет о дальнейшей постоянной работе.

Серьезным пробелом страдает ч. 4 ст. 80 ТК РФ, предусматривающая ограничение права работника в любое время отзывать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с приглашением на пока занятое работником место другого работника, которому не может быть отказано в заключение трудового договора. Данная норма означает, что, несмотря на отзыв работником своего заявления о расторжении трудового договора, он должен быть уволен на основании факта приглашения на его место другого работника.

Однако такого основания Трудовой кодекс не содержит, поскольку приглашать и принимать на работу можно только на вакантное место. В то же время расторжение трудового договора по инициативе работника предусматривает факт его добровольного волеизъявления на день увольнения. Если работник отозвал свое заявление ранее дня увольнения, основание расторжения трудового договора по его же инициативе отпало.

Увольнение работника в таком случае будет противоречить принципу свободы труда, в том числе праву распоряжаться своими способностями к труду, закрепленным в ст. 37 Конституции России и ст. 2 Кодекса. Следовательно, увольнение работника без его свободного волеизъявления, выраженного письменным заявлением, не является правомерным.

Неясность формулировок характерна для законодательных норм, регулирующих прекращение трудового договора и соблюдение трудовых прав сторон. Статья 81 ТК РФ содержит обширный перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, п. 2 данной статьи предусматривает увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работника. При этом Кодекс не содержит легального определения понятия сокращения, например, как упразднение в установленном порядке одной или нескольких единиц. Кодекс также не закрепил форму отказа работника от предлагаемых работодателем вариантов работ при сокращении численности или штатов. Она должна быть письменной.

Трудовой кодекс РФ не оговорил обязанность работодателя предлагать намеченному к увольнению по данному основанию работнику работу, требующую обучения или переподготовки за счет средств работодателя. Если такая обязанность не была закреплена в конкретном трудовом или коллективном договоре, то она отсутствует. Кодекс также умалчивает о возможности расторжения трудового договора до истечения двухмесячного срока предупреждения высвобождаемым работником, сумевшим подыскать себе новое место работы. В данном случае закон не позволяет работодателю изменить уже принятное им основание увольнения (по его инициативе на инициативу работника). Однако допустимо письменное перенесение на более ранние даты предупреждения и самого увольнения по первоначальному основанию.

Недостаточно четко изложена формулировка увольнения работника по инициативе работодателя по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ – за «появление на работе в состоянии... опьянения». В связи с этим часть правоведов трактует эту

норму как появление в состоянии опьянения на территории организации (работодателя) в любое время. Указанное противоречит логике законодательных норм. Санкция в виде увольнения может последовать только за правонарушение при выполнении трудовой функции, т.е. только при нахождении работника в состоянии соответствующего опьянения в рабочее время. За пределами трудовой функции работодатель не будет вправе применить данное основание. Закон позволяет в этом случае наложить дисциплинарное взыскание в виде выговора (замечания) с соблюдением установленной процедуры и вытекающими последствиями.

Серьезные трудности в правоприменении вызывает основание увольнения работника по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ – за «разглашение охраняемой законом тайны... ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей». По указанному основанию возможно уволить только того работника, которому работодателем в установленном порядке (под роспись) были доверены сведения, составляющие охраняемую тайну в соответствии с федеральным законодательством. Эти сведения должны быть тесно связаны с трудовой функцией конкретного работника, выполнение которой без них не представляется возможным. Другие же работники, которым подобные сведения не были, таким образом, доверены работодателем, не могут быть уволены по данному основанию, даже если они разгласили какую-либо конфиденциальную информацию, ставшую им случайно известной в организации.

Основание увольнения работника по инициативе работодателя, закрепленное в подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ, также содержит нечеткость формулировки во второй его части. Речь идет о нарушении работником требований по охране труда, если это нарушение не только повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу), но и заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Последние слова в определенной степени носят более декларативный, чем правоприменительный характер. Закон не содержит указания на то, кто для

работодателя правомочен определить «реальную угрозу наступления тяжких последствий». Ни сам работодатель, ни его специалисты не наделены соответствующей компетенцией. В значительной степени это является прерогативой соответствующих органов государственного надзора, экспертное заключение которых необходимо для выявления существования «реальной угрозы» и последующего увольнения работника.

Как представитель профессорско–преподавательского состава университета, отмечу особенности правоприменения п. 8 ст. 81 Трудового кодекса – расторжение трудового договора в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. Большинство правоведов относят к таким работникам всех педагогических работников, включая преподавателей высшей школы, занятых обучением совершеннолетних студентов и аспирантов.

Часть 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется изложить в следующей редакции: «Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат, предусмотренных ст. 147, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда». Статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации должна быть приведена в соответствие с требованиями ст. 37 Конституции Российской Федерации в части привязки МРОТ к вознаграждению за труд, т.е. окладам (должностным окладам) или тарифным ставкам. В качестве альтернативного решения сложившейся ситуации может рассматриваться внесение изменений в определение заработной платы, закрепленное в ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации. В этом случае именно заработка плата, а не оклад (должностной оклад) или тарифная ставка, должна быть определена законодателем в качестве вознаграждения за труд.

Многие коллизии и пробелы трудового законодательства отрицательно сказываются на правовом регулировании трудовых и других тесно связанных с ними отношений и нуждаются в серьезной корректировке.

3.2 Способы пересчета минимального размера оплаты труда

Реформа Правительства РФ, проведенная в 2018 году, значительно повлияла на минимальный размер оплаты труда, в некоторых регионах он значительно увеличился. Необходимо отметить, что повышение МРОТ приводит как к положительным (снижение неравенства и общий рост зарплат в формальном секторе), так и к отрицательным последствиям (рост неформального сектора, безработицы у наиболее уязвимых групп работников), а эффект обычно сложно прогнозируем и зависит от множества параметров.

Повышение минимального размера оплаты труда в первую очередь коснется регионов с высокой неформальной занятостью, где доля работников, получающих зарплаты ниже МРОТ, существенно выше 10 %. Попытка стимулировать производительность и снизить бедность среди работников столкнется со слабой экономикой региона и невозможностью привлечь дополнительные инвестиции. Высокое межрегиональное неравенство создает дополнительные сложности, не позволяющие решить проблему работающих бедных и высокого неравенства едиными для всей страны методами. Проблема низкого уровня минимальной заработной платы должна решаться на региональном, а не на общероссийском уровне.

Как уже указывалось выше, на данный момент минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации зависит от прожиточного минимума, который в свою очередь строится на потребительской корзине. Способы измерения потребительской корзины недостаточно соответствуют на рынке, поэтому необходим другой подход к подсчету МРОТ. Он рассчитан на рекомендациях Международной организации труда, а также на практике

применения в развитых странах. Способ заключается в следующем: МРОТ должен составлять не менее 50 % от средней заработной платы, но при этом сохраняется правило, при котором МРОТ должен быть не меньше прожиточного минимума и федерального МРОТ. Средняя заработная плата значительно конкретнее, чем величина прожиточного минимума трудоспособного населения, характеризует достигнутый уровень жизни. Поэтому установление связи минимальной заработной платы со средним уровнем заработной платы означает более тесную связь ее с достигнутым уровнем жизни (таблица 17). Расчет показателей представлен в Приложении Г.

Таблица 17 – Показатели доходов населения

	Средняя номинальная заработная плата (рублей в месяц)	Величина прожиточного минимума (рублей в месяц)	МРОТ по состоянию на 1 января 2019 (рублей)	50 % от средней заработной платы
Российская Федерация	32609,0	10287,0	11280,0	16304,5
Белгородская область	30877,7	8338,0	11280,0	15438,9
Амурская область	31882,8	11190,0	14664,0	15941,4
Архангельская область	31888,4	11857,0	15228,0	15944,2
Брянская область	27488,1	9787,0	12000,0	13744,1
Владimirская область	24184,9	9591,0	11280,0	12092,5
Волгоградская область	22341,4	9146,0	11838,0	11170,7
Вологодская область	26730,2	10795,0	12972,0	13365,1
Воронежская область	30487,4	8578,0	11280,0	15243,7
г. Санкт-Петербург	42823,0	10987,0	18781,0	21411,5
г. Москва	62481,2	16149,0	18000,0	31240,6
г. Севастополь	26193,1	10152,0	11300,0	13096,6
Ивановская область	24510,6	9960,0	11280,0	12255,3

Таким образом, МРОТ по стране увеличится до 16304 рублей, что на 44 % выше значения, действующего на данный период. При этом в регионах МРОТ не везде увеличится после реформы. Например, в Белгородской области МРОТ

увеличится более чем 4 тысячи рублей, а вот в Волгоградской области станет меньше на 667 рублей.

Данная система будет отражать ситуацию в регионе с доходами населения, и увеличение средней заработной платы, автоматически приведет к повышению МРОТ. При этом данная система не будет иметь такого отрицательно эффекта на регионы с низкой оплатой труда. Предприятиям в данных регионах проще будет адаптироваться к изменениям.

В среднем, после проведения реформы, минимальный размер оплаты труда увеличится на 2 %, тем самым увеличив подоходный налог на 2 %. Необходимо отметить, что увеличение МРОТ не гарантирует повышение доходов населения, однако, работодателя придется увеличить белую часть зарплаты, тем самым увеличить поступления в бюджет.

Еще одним положительным эффектом от повышения минимального размера оплаты труда является увеличение позиций Российской Федерации в рейтингах экономической свободы.

Авторами исследования фонда «Наследие» выделяется важная составляющая свободы труда – соотношение минимального размера оплаты труда к валовой добавленной стоимости на одного работника. Так как промежуточные исследование авторы рейтинга не распространяют в общий доступ, рассчитаем данное отношение по некоторым странам мира для сравнения с Россией, основываясь на данных Всемирного банка. Полученные результаты представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Соотношение МРОТ к ВДС по странам мира

	ВДС, долл. США	МРОТ, долл. США	Рабочая сила, чел.	ВДС на одного рабочего, долл. США	МРОТ/ ВДС, %
США	18050174622000	13920	159200000	113380,5	12,28
Гонконг	2557161000000	9862,8	3915000	653170,1	1,51
Новая Зеландия	233137000000	22419,6	2598000	89737,11	24,98
Казахстан	49918283300000	1130,4	8999000	5547092	00,02

Окончание таблицы 10

	ВДС, долл. США	МРОТ, долл. США	Рабочая сила, чел.	ВДС на одного рабочего, долл. США	МРОТ/ ВДС, %
Австралия	1628070000000	28678,8	12740000	127792	22,44
Нигерия	113711634607800	1390,8	58810000	1933543	00,07
Россия	83059108976156,5	2041,2	76640000	1083757	0,0019
Куба	95857000000	144	4686000	20456,04	0,0070
Венесуэла	2700601503000	66	14160000	190720,4	0,0003
Парагвай	204897366363500	4088,4	3383000	60566765	0,0000

По полученным данным можно сделать вывод, что наибольшее соотношение минимального размера оплаты труда к добавленной стоимости на человека получилось у следующих стран: Новая Зеландия, Австралия, США, Гонконг. При рассмотрении индекса свободы труда, именно в этих странах значение наибольшее. Следовательно, для повышения позиций в рейтинге экономической свободы необходимо увеличивать минимальный размер оплаты труда, о чем уже говорилось ранее.

Предположим, что после проведения реформы минимальный размер оплаты труда стал 16304 рубля в месяц или 195648 рублей в год, либо 3085,86 долларов по курсу на июль 2019, а ВДС на одного рабочего осталась неизменной. Рассчитаем отношение изменившегося МРОТ к ВДС на человека (таблица 19).

Таблица 19 – Расчет отношения МРОТ к ВДС

Показатель	Сумма
МРОТ, долл. США	3085,86
ВДС на одного рабочего, долл. США	1083757,00
МРОТ/ВДС	00,29

Таким образом, изменение МРОТ на зависимость от средней заработной платы приведет к росту отношения на 0,1 %. Несмотря на небольшое значение,

это значительное увеличение, и может привести к повышению положения Российской Федерации в международных рейтингах.

Следовательно, основной из последствий данной реформы будет зависимость минимального размера оплаты труда от средней номинальной начисленной заработной платы. И для дальнейшего положительного изменения МРОТ будет необходимо принимать экономические меры по увеличению доходов населения.

Хотя экономические факторы могут сдерживать рост минимальной заработной платы, в других случаях они могут дать возможность увеличить минимальную заработную плату сверх минимальных потребностей в выживании работников и их семей.

Хотя установление минимальной заработной платы всегда является результатом процесса государственного управления, включая в принципе всесторонние консультации с социальными партнерами, установление минимальной заработной платы должно основываться на фактических данных. В этой связи полезно определить объективные критерии.

Когда правительство и социальные партнеры согласуют основные критерии, которые они намерены использовать для корректировки минимальной заработной платы, обсуждения могут проходить в общих рамках. Наличие данных также позволяет осуществлять тщательный мониторинг воздействия минимальной заработной платы в течение определенного периода времени.

Эти последствия, измеряемые в процессе мониторинга, могут впоследствии стать основой для следующего этапа решений, принимаемых директивными органами для повышения минимальной заработной платы.

Данные, используемые для этой цели, должны быть своевременными, всеобъемлющими и дезагрегированными по признаку пола. Для того чтобы оценить влияние минимальной заработной платы или смоделировать последствия повышения ставки для экономики, необходимо иметь данные, которые являются как можно более репрезентативными для экономики.

Собранные для принятия решения данные, должны корректироваться на недостатки исследования. Например, существуют критические замечания в отношении обследований домашних хозяйств, поскольку они склонны к ошибкам измерения, особенно в отношении самоотчета доходов, заработной платы и часов. Другие обследования, например обследования предприятий, могут дополнять анализ, проводимый с использованием обследования рабочей силы.

Однако важно отметить группы, которые часто исключаются из обследований предприятий, – работники неформальной экономики, самозанятые и часто малые или средние предприятия.

Исключение этих групп из обследований также исключает их из последующего анализа данных, которые используются для установления и корректировки минимальной заработной платы.

Таким образом, расчет минимального размера оплаты труда должен опираться на данные о средней номинальной начисленной заработной плате с корректировкой на неучтенные доходы.

3.3 Совершенствование системы информированности населения о правах на труд и свободе труда

Одним из основополагающих факторов свободы труда является свобода выбора профессии и месторасположения рабочего места. В Российской Федерации гарантируется свобода перемещения и выбора экономической деятельности. Со стороны законодательства в данном направлении ограничений нет, однако, гражданин не всегда просто реализовать его. Одной из причин является расположение страны на достаточно большой территории. На данный момент, при решении о переезде в другой регион, для поиска работы необходимо обращаться в службу занятости того региона, где предлагается работа. Другой вариант, это воспользоваться общедоступными сайтами, таких как «Росработа» [33]. Но на подобных ресурсах не проверяют

достоверность работодателей, да и большая часть из них также привязана к регионам.

В связи с данными обстоятельствами, предлагаем создание единого портала, на котором организации в обязательном порядке будут размещать вакансии, а граждане резюме. При этом регистрация организаций должна быть с указанием юридических данных (ИНН, ОГРЭН), также на данном портале можно присвоить рейтинг работодателей, который будет формироваться за счет отзывов работодателей и результатов проверки государственной инспекции труда. На базе представленных сведений будет формироваться база данных с указанием сведений о работниках в организации, вакантных местах. Это позволит увеличить эффективность контрольно–надзорной деятельности.

Рассмотрим, какой положительный эффект окажет введение данного портала. Для работников, это возможность изучения рынка своей специальности по всей стране, вакансии только от проверенных работодателей, возможность ознакомиться с отзывами других сотрудников. Для работодателей, это возможность проверить достоверность предоставляемых данных сотрудников, более широкий выбор специалистов. Для государственных органов – возможность упрощения процедур инспекции организаций, способ борьбы с трудовой занятостью, отражение реальной ситуации на рынке труда.

Переход на данный портал займет достаточное длительное время, и больших инвестиций. Изначально он будет состоять из нескольких блоков: вакансии, резюме, информация о законодательстве, информация о работодателях.

Блок вакансий будет включать в себя поисковой запрос, в котором можно будет поставить фильтры по профессиям, по городам, по заработной плате, по рейтингу работодателей. В вакансиях работодатели в обязательном порядке указывают: заработную плату, график работы, требования и описание функций. Для этого будет создана стандартная форма.

Блок резюме также будет содержать поисковую строку с возможностью фильтрации результатов. Она будет создана для работодателей, которые

находятся в поисках работников. Сортировку можно будет сделать по опыту работы, образованию, необходимым навыкам. При этом для работников при регистрации также будет предлагаться заполнение стандартной формы. Ключевой составляющей будет раздел опыта работы. Заполненные данные будут сравнивать с данными, представленными организациями. При несовпадении данных будет выдавать «ошибку», что будет служить поводом для инспекции.

Блок информации о законодательстве будет содержать сообщения об изменениях в законодательстве, о размере МРОТ, о продолжительности законного отпуска, рабочей недели, правилах оформления больничных листов, декретных отпусков и т.д. То есть там будет представлена вся важная информация, на «простом» языке, без сложных законодательных терминов. Также там можно сделать раздел, где будет возможность заказать проверку о социальных выплатах от организаций.

Регистрацию на сайте организации будут осуществлять через введение ИНН и корпоративного адреса электронной почты. Граждане буду регистрировать через телефон, либо через профиль на сайте госуслуг.

Для контрольной функции портала, необходима синхронизация данных с налоговой службой, для этого необходимо введения интерфейс API с сайтом налоговой службы. Также наибольшей пользы будет введение системы на основе блокчейн, где информацию, введенную организациями нельзя исправить или удалить, автоматическая система будет различать несоответствие информации работников, работодателей и данных налоговой службы. При наличии нескольких подобных несоответствий, будет формировать автоматический запрос в ГИТ, на проверку организаций. По результатам проверки ГИТ назначает рейтинг организации, который публикуется в ее профиле.

Также необходимо создать сервис анонимного сообщения о нарушениях законодательства. Через данный сервис работники смогут указать на

недостатки организации, без опасения получения неблагоприятных последствий от организации.

Однако кроме расходов от реализации сайта будет идти и доход в бюджет. Например, в качестве одного из примера результата реализации проекта, мы выделяем сокращение людей, работающих в теневом секторе. Перейдя на «белую» зарплату, в доходы государства будут поступать: налоги на доходы физических лиц, взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования. Предположим несколько вариантов развития: теневая занятость благодаря проекту сократилась на 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 30 %, 40 %, 50 % и 60 % (таблица 20). Для расчета возьмем официальные данные о количестве занятых в теневом секторе в 2017 году – 14253 тыс. чел, среднюю начисленную номинальную заработную плату по РФ – 39167 рублей. Рассчитаем объем налога на доходы физических лиц, полученный при выходе 5 % населения из теневой занятости. Для этого возьмем пять процентов от занятых в неформально секторе умножим на налог от средней заработной платы. На данный момент НДФЛ составляет 13 %. Таким же образом рассчитаем доходы в социальные фонды, относительно их процентных ставок. Аналогичную работу проводим для других процентов вывода населения из неформального сектора.

Таблица 20 – Расчет доход бюджета от реализации проекта

	НДФЛ	Взносы ПФР	Взносы ФСС	Взносы ФФОМС	Социальные взносы
5 %	3628607131,5	6140719761,0	1423530490,05	809458513,95	8373708765,0
10 %	7257214263,0	12281439522,0	2847060980,1	1618917027,9	16747417530,0
15 %	10885821394,5	18422159283,0	4270591470,15	2428375541,85	25121126295,0
20 %	14514428526,0	24562879044,0	5694121960,2	3237834055,8	33494835060,0
30 %	21771642789,0	36844318566,0	8541182940,3	4856751083,7	50242252590,0
40 %	29028857052,0	49125758088,0	11388243920,4	6475668111,6	66989670120,0
50 %	36286071315,0	61407197610,0	14235304900,5	8094585139,5	83737087650,0
60 %	43543285578,0	73688637132,0	17082365880,6	9713502167,4	100484505180,0
Ставка	13,0 %	22,0 %	5,1 %	2,9 %	30 %

Рассмотрим полученные результаты в процентном соотношении (таблица 21). Для этого возьмем размеры поступлений НДФЛ и взносов социального страхования за 2017 год на сайте Казначейства РФ [29].

Таблица 21 – Изменение поступлений в бюджет в ходе реализации проекта

	НДФЛ	Взносы ПФР	Взносы ФСС	Взносы ФФОМС	Социальные взносы
5 %	0,18	0,14	0,24	0,05	0,12
10 %	0,36	0,27	0,49	0,09	0,25
15 %	0,54	0,41	0,73	0,14	0,37
20 %	0,72	0,55	0,98	0,19	0,49
30 %	1,07	0,82	1,46	0,28	0,74
40 %	1,43	1,09	1,95	0,38	0,99
50 %	1,79	1,37	2,44	0,47	1,23
60 %	2,15	1,64	2,93	0,57	1,48

Таким образом, при эффективном функционировании проекта, он окупит себя достаточно быстро, буквально за один месяц доходы бюджета будут составлять суммы большие, чем затраты на реализацию портала. Отдельно необходимо отметить, что для полного функционирования объекта, должно пройти достаточно много времени. В первые этапы необходимо замотивировать организации и население для регистрации на сайте, для организаций, это введение налоговых каникул, это предоставление каких-либо государственных услуг через портал. И только через несколько лет подобного функционирования, необходимо вводить обязательную регистрацию, а за несоблюдение – наложение штрафов.

Соблюдение требований поощряется в тех случаях, когда работодатели считают вероятной вероятность того, что они будут подвергнуты проверке и наказанию. Для того чтобы режим санкций оказывал сдерживающее воздействие, он должен предусматривать наказания, которые являются достаточно высокими для того, чтобы служить сдерживающим фактором.

Санкции необязательно должны носить уголовный характер, чтобы быть эффективными и сдерживающими. Создание экономических издержек для несоблюдения создает стимул для соблюдения. В тех случаях, когда штрафные

схемы не налагаются высоких денежных штрафов, они должны дополняться дополнительными постоянными издержками, которые могут косвенно привести к потерям, таким как потеря государственных субсидий, например.

Таким образом, данный портал будет способствовать сокращению теневой занятости, повышению информированности населения об их правах и обязанностях, а также о нововведениях в законодательстве. Все это будет обеспечивать гарантии государства на свободу труда и права на труд.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономическая свобода является важнейшим элементом благосостояния человека и жизненно важным звеном в поддержании свободного гражданского общества. Реализация экономических интересов всех субъектов экономической деятельности возможна только в условиях экономической свободы. В работе было проанализировано два индекса, измеряющие экономическую свободу. Был сделан вывод, что большая часть показателей, лишь косвенно влияют на экономическую свободу.

Одной из наиболее важных составляющих экономической свободы является свобода труда. Компонент свободы труда является количественной мерой, которая рассматривает различные аспекты нормативно-правовой базы рынка труда страны, в том числе положения, касающиеся минимальной заработной платы, законы, запрещающие увольнения, выходные требования, и измеримые нормативные ограничения на наем и отработанных часов, а также уровень участия рабочей силы в качестве показательного показателя возможностей трудоустройства на рынке труда.

Было отмечено, что в Конституции РФ есть статьи, гарантирующие свободу труда гражданам, однако, были выявлены недостатки конституционного регулирования данной отрасли.

Во второй главе был проведен анализ судебной статистики по трудовым спорам. И сделаны следующие выводы: более 88 % всех рассмотренных дел было завершено в пользу работника, основная часть поданных исков была в отношении оплаты труда, а также большинство исков были удовлетворены компенсацией до 50 тыс. рублей.

Далее была рассмотрена мировая история введения минимального размера оплаты труда, история введения его в России. Через расчет индекс Кейтца было выявлено, что самыми восприимчивыми регионами к изменению МРОТ являются: республика Дагестан, республика Алтай, Кемеровская область, Алтайский край. В данных регионах индекс составила более 50 %. В

свою очередь, наименьшее влияние изменение МРОТ окажет на Чукотский АО, г. Москва, Тюменскую область, Магаданскую область, Сахалинскую область, Ханты-Мансийский АО и Архангельскую область. По видам экономической деятельности изменение минимального размера оплаты труда в большей степени скажется на таких разделах ОКВЭД, как гостиницы и предприятия общественного питания, сельское хозяйство, административные и сопутствующие услуги, водоснабжении, операции с недвижимым имуществом, здравоохранении и образовании. Меньше всего отразиться на финансовой деятельности и добыче полезных ископаемых. Из этого можно сделать вывод, что изменение МРОТ в первую очередь отразится на товарах и услугах с низкой добавленной стоимостью.

В качестве рекомендаций было предложено повышение информированности населения, создание специального портала для работников и организаций, пересмотр системы расчета МРОТ в регионах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Armstrong, A. The Flawed (Yet Revealing) Legatum Prosperity Index, and the Path to Prosperity [Электронный ресурс] / A. Armstrong // Режим доступа : <https://www.theobjectivestandard.com/2012/12/the-flawed-yet-revealing-legatum-prosperity-index-and-the-path-to-prosperity>.
2. Afonso, A. Understanding the Determinants of Sovereign Debt Ratings: Evidence for the Two Leading Agencies / A. Afonso // Journal of Economics and Finance. – 2003. – № 27(1). – С. 56-74.
3. Becker, G. The Economics of Discrimination / G. Becker // Chicago, IL : University of Chicago Press. – 1996. – № 2. – С. 12–16.
4. Borensztein, E. Sovereign Ceilings “Lite”? The Impact of Sovereign Ratings on Corporate Ratings / E. Borensztein, K. Cowan, P. Valenzuela // Journal of Banking & Finance. – 2013. – № 37(11). – С. 4014-4024.
5. Courant Research Centre «Poverty, Equity and Growth in Developing and Transition Countries: Statistical Methods and Empirical Analysis». – Режим доступа : http://www2.vwl.wiso.uni-goettingen.de/courant-papers/CRC-PEG_DP_179.pdf.
6. Economic Freedom of the World [Электронный ресурс] : 2018 ANNUAL REPORT. – Режим доступа: <https://www.freaserinstitute.org>.
7. Haan, J. On the relationship between economic freedom and economic growth / J. Haan, J. Sturm // European Journal of Political Economy. – 2000. – № 2. – С. 215–241.
8. Human Development Indices and Indicators [Электронный ресурс] : 2018 Statistical Update. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/RUS.pdf
9. Knack, S. The Worldwide Governance Indicators and Tautology: Causally Related Separable Concepts, Indicators of a Common Cause / S. Knack, L. Langbein // Police Research Working Paper. – 2008. – № 4669. – С 36–41.
10. MOODY'S [Электронный ресурс] : рейтинговое агентство. – Режим доступа: <http://moodys.com>.
11. The Fragile States Index [Электронный ресурс] : FSI 2018. – Режим доступа: <http://fundforpeace.org/fsi/wp-content/uploads/2018/04/951181805-Fragile-States-Index-Annual-Report-2018.pdf>.
12. The Global Competitiveness Report [Электронный ресурс] : аналитика. – Режим доступа : http://www3.weforum.org/docs/GCR2016–2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016–2017_FINAL.pdf.

13. Transformation index BTI [Электронный ресурс] : BTI 2018. – Режим доступа: <https://www.bti-project.org>.
14. Всемирный банк [Электронный ресурс] : банк данных и исследований. – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org>.
15. Гвартни, Дж. Анализ экономической свободы в мире в 1975–1995 годах / Дж. Гвартни, Р. Лоусон, В. Блок // Экономическая свобода в мире. – 1996. – № 25. – С. 658–698.
16. Гурвич, Е. Т. Экономическая политика и измерение экономической свободы / Е. Т. Гурвич // МЦСЭИ Леонтьевский центр. – 2012. – № 4. – С. 78–89.
17. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы [Электронный ресурс] : офиц. текст. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : feder. закон от 30.12.2001 № 195–ФЗ ред. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
19. Конвенция Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» № 95 от 01.07.1949 [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
20. Конвенция Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» № 131 от 22.06.1970 [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
21. Конвенция Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» № 135 от 23.06.1971 [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

22. Конвенция Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» № 26 от 16.06.1928 [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

23. Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – Москва : Маркетинг, 2018. – 39 с.

24. Краткий обзор российского трудового законодательства и подзаконных актов [Электронный ресурс] : справочник awara по трудовому праву. – Режим доступа: <https://www.awaragroup.com/ru/blog/overview-of-russian-labor-laws-and-regulations>.

25. Об утверждении Федерального плана статистических работ [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 06.05.2008 № 671-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

26. Официальный сайт международной организации труда [Электронный ресурс] : конвенции / Режим доступа : <http://www.ilo.com>.

27. Официальный сайт ВЦИОМ [Электронный ресурс] : результаты опросов / Режим доступа : <http://www.wciom.ru>.

28. Официальный сайт Института Фрайзера [Электронный ресурс] : данные исследования / Режим доступа : <https://www.fraserinstitute.org>.

29. Официальный сайт Казначейства РФ [Электронный ресурс] : бюджет РФ / Режим доступа : <http://www.roskazna.ru>.

30. Официальный Фонда «Наследия» [Электронный ресурс] : исследование индекса экономической свободы / Режим доступа : <https://www.heritage.org>.

31. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] : Росстат / Режим доступа : <http://www.gks.ru>.

32. Райт, Л. Сравнительный обзор экономических свобод / Л. Райт // Свобода в мире: политические права и гражданские свободы. – 1982. – № 3. – С. 12–20.

33. Работа [Электронный ресурс] : официальный сайт поиска вакансий / Режим доступа : <http://www.rosrabota.ru>.

34. Словарь Лопатникова [Электронный ресурс] : общеэкономический и экономико-математический объяснительный словарь. – Режим доступа: <http://slovar-lopatnikov.ru>.

35. Судебный департамент при Верховном суде РФ [Электронный ресурс] : официальная судебная статистика / Режим доступа : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>.

36. Трудовой кодекс Российской Федерации. В 4 ч. Ч. 2 [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

37. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ ред. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

38. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

39. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

40. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ [Электронный ресурс] : офиц. текст // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 – Минимальная заработная плата в субъектах РФ

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Амурская область (далее обл.), Архангельская обл., республика Адыгея, р–ка Башкортостан, р–ка Ингушетия, р–ка Калмыкия, Р–ка Мордовия, р–ка Северная Осетия, Чувашская р–ка, Красноярский край, Пермский к., Приморский к., Ставропольский к., Хабаровский к., Владимирская обл., Вологодская обл., Иркутская обл., Кировская обл., Мурманская обл., Новосибирская обл., Оренбургская обл., Орловская обл., Пензенская обл., Самарская обл., Сахалинская обл., Свердловская обл., Смоленская обл., Челябинская обл., Еврейская автономная обл., Ненецкий АО, Чукотский АО, Тверская обл.	МРОТ с учетом районных коэффициентов	Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ
Республика Алтай	в размере не ниже МРОТ	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Алтай от 24.04.2018
Республика Бурятия	в размере, равном МРОТ, увеличенному на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Региональное соглашение «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия» от 14.03.2018 N 01.08-010-45/18
Республика Дагестан	для работников организаций внебюджетной сферы – в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Республики за II квартал истекшего года	Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Дагестан» от 05.10.2017

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Кабардино–Балкарская Республика	в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения за IV квартал истекшего года с ежеквартальной индексацией по мере роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Кабардино–Балкарской Республике на 2017 – 2019 годы
	для работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы – в размере МРОТ	
Карачаево–Черкесская Республика	В размере МРОТ	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Карачаево–Черкесской Республике от 19.10.2018
Республика Карелия	В размере МРОТ	Соглашение о МЗП в Республике Карелия
Республика Коми	в размере МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Коми от 13.03.2018 N 11
Республика Крым	в размере МРОТ	Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Крым от 24.08.2015
Республика Марий Эл	для работников организаций внебюджетной сферы – на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике за II квартал 2017 года	Дополнительное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Марий Эл на 2018 год от 05.10.2017
Республика Саха (Якутия)	в размере не ниже МРОТ с применением сверх него компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике за III квартал предыдущего года	Республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально–трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) на 2017 – 2019 годы от 26.04.2017

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Республика Татарстан (Татарстан)	для государственных и муниципальных учреждений Республики – в размере МРОТ	Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Татарстан от 29.12.2018
	12000 для работников Республики, кроме работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики и местных бюджетов	
Республика Тыва	для работников организаций, финансируемых из республиканского и местных бюджетов, без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Тыва с 1 мая 2018 года от 29.05.2018
	12000 для работников иных работодателей без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	
Удмуртская Республика	в размере МРОТ с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике от 02.03.2018
Чеченская Республика	в размере МРОТ с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы	Соглашение «О минимальной заработной плате в Чеченской Республике» от 13.12.2018
Алтайский край	для работников бюджетной сферы, работников сельского хозяйства, работников, участвующих в общественных работах или временно трудоустроенных по договорам между работодателями и органами службы занятости, а также для работников из числа граждан с инвалидностью, трудоустроенных по договорам о создании или выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты в общественные организации инвалидов, – в размере МРОТ	Региональное соглашение о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2019 – 2021 годы от 17.12.2018
	13000 для работников внебюджетной сферы без учета районного коэффициента	
Забайкальский край	в размере не ниже МРОТ с применением сверх него компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях	Трехстороннее соглашение на 2018 – 2020 годы от 01.08.2018 N 40-Д/СГ-2

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Камчатский край	для работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, расположенных на территории края, с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате	Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Камчатском крае на 2019 год» от 24.12.2018
Краснодарский край	для работников, работающих на территории края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов, – в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на 2018 – 2020 год (Решение Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27.12.2017 N 7-3)
Астраханская область	для работников государственных и муниципальных учреждений области, некоммерческих организаций, а также организаций, созданных обществами инвалидов, для работников организаций внебюджетной сферы – в размере МРОТ	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Астраханской области от 22.05.2014 N 02-02-022
Белгородская область	в размере не ниже МРОТ для работников организаций области	Трехстороннее соглашение на 2017 – 2019 годы от 20.12.2016 N 89
Брянская область	11300 для организаций бюджетной сферы	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Брянской области на 2019 год от 05.12.2018
	12000 для организаций внебюджетной сферы	
Волгоградская область	в размере МРОТ: 1) для государственных и муниципальных учреждений, некоммерческих организаций; 2) организаций, созданных общественными объединениями инвалидов; 3) работников, осуществляющих трудовую деятельность на общественных и временных работах (в том числе при стажировке), организованных работодателем по временному трудоустройству работников в рамках реализации программ дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда области и содействия занятости населения	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Волгоградской области от 05.07.2016 N С-272/15
	для внебюджетной сферы – в размере 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области (11838)	

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
	для работодателей, отнесенных по виду экономической деятельности к сельскому хозяйству, – не менее 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по итогам календарного года	
Воронежская область	для работников внебюджетной сферы – в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения области	Трехстороннее соглашение на 2017 – 2019 годы от 01.02.2017
Ивановская область	для работников внебюджетной сферы, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) не ниже МРОТ	Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2019 – 2021 годы от 25.12.2018 N 42-с
Калининградская область	12000	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Калининградской области от 18.05.2018
Калужская область	в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, но не ниже МРОТ	Соглашение о МЗП в Калужской области от 16.09.2013
Кемеровская область	для коммерческих организаций (кроме организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере регулируемого ценообразования, для которых основным видом деятельности является оказание жилищных, коммунальных услуг, услуг транспорта (пассажирские перевозки), связи (почтовые услуги)) и индивидуальных предпринимателей при полной выработке месячной нормы рабочего времени – не ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области за II квартал предшествующего года, с начислением на нее районного коэффициента	Кузбасское региональное соглашение на 2019 – 2021 годы от 17.01.2019 N 1
Курганская область	11280 (с учетом районного коэффициента 15% не менее 12972 руб.)	Соглашение о размере минимальной заработной платы в Курганской области от 14.12.2018 N 42/18

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Курская область	в размере не ниже МРОТ	Соглашение на 2019 – 2021 годы от 17.12.2018
Ленинградская область	12000	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2019 год от 05.12.2018 N 06/C–18
Липецкая область	для работников бюджетной сферы – в размере МРОТ	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Липецкой области на 2018 – 2020 годы от 27.12.2017
	для работников организаций внебюджетной сферы – не ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения за IV квартал предыдущего года, но не ниже МРОТ	
Магаданская область	в размере не ниже МРОТ, к которому начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	Соглашение на 2017–2020 годы от 23.05.2017
Московская область	14200	Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области от 01.03.2018 N 41
Нижегородская область	в размере не ниже МРОТ, к которому начисляются районный коэффициент	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2019 год от 21.01.2019 N 1–П/6/А–20
Новгородская область	для работников организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов	Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Новгородской области» от 26.12.2014
	11834 для работников, работающих на территории области, кроме работников организаций, финансируемых из федерального, областного и местных бюджетов, – в размере величины прожиточного минимума в области в месяц	

Продолжение таблицы А1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Омская область	11280 для работников организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в качестве основного вид экономической деятельности «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство», некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абз. 8 пп. 8 п. 1 ст. 7.1–1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (без учета районного коэффициента, установленного для области)	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Омской области от 14.12.2018 N 103-РС
	11580 для работников других работодателей (без учета районного коэффициента, установленного для области)	
Псковская область	в размере МРОТ: 1) для работников государственных учреждений области и государственных унитарных предприятий; 2) работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципальных образований области; 3) работников, работающих на территории области в социально ориентированных некоммерческих организациях; 4) работников, работающих на территории области в организациях потребительской кооперации; 5) работников, работающих на территории области у субъектов малого предпринимательства; 6) у иных работодателей для работников, относящихся к вспомогательному персоналу	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Псковской области от 26.03.2019 N 105
	у иных работодателей для работников, относящихся к основному персоналу, – в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в области за II квартал предыдущего года	
Ростовская область	на предприятиях и в организациях внебюджетной сферы – в размере не ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области за IV квартал предшествующего года	Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение на 2017 – 2019 годы от 16.11.2016 N 12

	на микропредприятиях и малых предприятиях в течение первых трех лет работы – в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения области за IV квартал предшествующего года	
--	--	--

Продолжение таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Рязанская область	во внебюджетной сфере размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, – не ниже МРОТ	Региональное соглашение на 2019 – 2021 годы от 24.12.2018 N 171-1
Тамбовская область	11280 для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на территории области в организациях и у индивидуальных предпринимателей независимо от отраслевой принадлежности, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета области и муниципальных бюджетов	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тамбовской области (Решение Тамбовской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2017 N 12)
Томская область	в размере не ниже МРОТ, к которому начисляются районный коэффициент	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Томской области на 2019 год от 04.12.2018
Тульская область	11440 для работников государственных и муниципальных учреждений области 13250 для работников внебюджетной сферы	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тульской области от 22.12.2017
Тюменская область	11342 с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области от 30.04.2014
Ульяновская область	для работников организаций, учрежденных областью или муниципальными образованиями области, а также для работников малого предпринимательства – в размере МРОТ 14000 для работников внебюджетной сферы и среднего предпринимательства	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 15.11.2018 N 124-дп
Ярославская область	в размере не ниже МРОТ, к которому начисляются районный коэффициент	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ярославской области на 2018 – 2020 годы от 29.12.2017

Москва	в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города (18781)	Московское трехстороннее соглашение на 2019–2021 годы от 19.09.2018
--------	---	---

Окончание таблицы А.1

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	Основание
Санкт–Петербург	18000	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт–Петербурге на 2019 год от 28.11.2018 N 332/18–С
Севастополь	11280 для работников организаций бюджетной сферы	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в городе Севастополе от 25.12.2018
	11300 для работников организаций внебюджетной сферы	
Ханты–Мансийский автономный округ – Югра	в размере, равном МРОТ, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе	Трехстороннее соглашение «О минимальной заработной плате в Ханты–Мансийском автономном округе – Югре» от 31.03.2016
Ямало–Ненецкий автономный округ	в размере, равном МРОТ, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе за II квартал предыдущего года	Региональное трехстороннее соглашение «О минимальной заработной плате в Ямalo–Ненецком автономном округе» от 27.12.2017

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 – Районные коэффициенты в субъектах РФ

Районы, в которых установлены РК	Размер РК	Нормативные акты, установившие РК
республика Алтай		
На всей территории	1,4	Постановление Правительства РФ от 29.05.1993 N 512
Алтайский край		
Районы: Алейский, Баевский, Благовещенский, Бурлинский, Волчихинский, Егорьевский, Завьяловский, Ключевский, Кулундинский, Мамонтовский, Михайловский, Немецкий, Новичихинский, Панкрушихинский, Поспелихинский, Родинский, Романовский, Рубцовский, Славгородский, города Алейск, Славгород и Яровое	1,25	Постановление Правительства РФ от 27.12.1997 N 1631
На остальной территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 N 325/24
Амурская область		
Районы: Джелтулакский, Зейский, Селемджинский	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 453/9
На остальной территории	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 453/9
Архангельская область		
На территориях районов, отнесенных к районам Крайнего Севера, – г. Северодвинск, с территорией, находящейся в административном подчинении Северодвинского городского совета народных депутатов; районы: Мезенский, Лешуконский, Пинежский	1,4	Распоряжение Правительства РФ от 29.01.1992 N 176-р
На остальной территории области, в том числе г. Архангельск	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 N 512/П-28

Продолжение таблица Б.1

Астраханская область		
Ахтубинский сельсовет: поселок Бахаревский, поселок Вишневый, поселок Комсомольский, Аксарайский сельсовет: поселок Аксарайский и временные населенные пункты, входящие в сельский совет	1,35	Постановление Совмина РСФСР от 17.08.1990 N 309
часть территории Лиманского района, обслуживаемая Зензелинской машино-животноводческой станцией	1,2	Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 N 315

республика Башкортостан		
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.02.1974 N 46/7
республика Бурятия		
Гусиноозерская ГРЭС, Шахта «Гусиноозерская», Угольный разрез «Холбольджинский», Баунтовский, Северо-Байкальский, Баунтовский, Северо-Байкальский	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.08.1980 N 255/14-55
На всей территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 N 512/П-28
Вологодская область		
г. Череповец с территорией, подчиненной городскому Совету народных депутатов	1,25	Постановление Правительства РФ от 16.07.1992 N 494
Районы: Бабаевский, Бабушкинский, Белозерский, Вашкинский, Великоустюгский, Верховажский, Вожегодский, Вытегорский, Вологодский, Грязовецкий, Кадуйский, Кирилловский, Кичменгско-Городецкий, Междуреченский, Никольский, Ниоксенский, Сокольский, Сямженский, Тарногский, Тотемский, Устюжанский, Усть-Кубинский, Харовский, Чагодощенский, Череповецкий, Шекснинский, г. Вологда	1,15	Постановление Правительства РФ от 16.07.1992 N 494 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.06.1990 N 258/10-64
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 476/9

Продолжение Б.1

Республика Дагестан		
Высокогорные районы на высоте свыше 3000 метров над уровнем моря	1,3	Распоряжение Совмина РСФСР от 20.02.1965 N 424-р
Высокогорные районы на высоте от 2000 до 3000 метров над уровнем моря	1,2	Распоряжение Совмина РСФСР от 20.02.1965 N 424-р
Высокогорные районы на высоте от 1500 до 2000 метров над уровнем моря	1,15	Распоряжение Совмина РСФСР от 20.02.1965 N 424-р
Часть территории, ограниченная линией с. Крайновка – с. Тарумовка – пересечение границ Тарумовского и Ногайского районов, далее по южной границе Ногайского района до с. Аликую – на юг до железнодорожной станции Наурская (исключительно) – станица Каргалинская (исключительно) 5–километровая прибрежная полоса Крайновского района Дагестанской АССР южнее с. Крайновки и Аграханский полуостров	1,1	Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 N 315 Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 N 315

Забайкальский край		
г. Краснокаменск и поселки Краснокаменский и Октябрьский	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 04.05.1971 N 174/13
Каларский, Тунгиро–Олекминский и Тунгокоченский, Каларский, Тунгиро–Олекминский и Тунгокоченский	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П–18
На всей территории (бывшей Читинской области)	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 N 512/П–28
Иркутская область		
Бодайбинский район	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.01.1988 N 15/2–42
Катангский, Нижнеилимский, Казачинско–Ленский, Киренский и Братский, за исключением территорий, находящихся в административном подчинении Покосинского, Илирского, Кобинского, Ново–александровского и Тангуйского сельских советов; Мамско–Чуйский промышленный район; города: Братск, Бодайбо, Усть–Кут с территориями, находящимися в административном подчинении их горсоветов	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1

Районы: Катангский, Нижнеилимский, Братский, Усть–Кутский, Казачинско–Ленский, Киренский, Бодайбинский и Мамско–Чуйский	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 30.06.1970 N 210/18
Кабардино–Балкарская Республика		
г. Тырныауз	1,15	Постановление Госкомтруда СССР от 29.05.1967 N 282
Республика Калмыкия		
Территория Юстинского, Малодербетовского и Приозерного районов, ограниченная с запада линией от озера Бармандук – совхоз им. Чапаева – с. Деде–Ламон – с. Бургун и с юга территорией	1,2	Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 N 315
Остальная территория Республики, за исключением г. Элисты и территории западнее озер Маныч и Маныч–Гудило	1,1	Постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 N 315
Камчатский край		
Командорские острова	2,0	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961 N 45/2
На остальной территории	1,8	Постановление Госкомтруда СССР N 368, Секретариата ВЦСПС N 22–65 от 31.12.1981
Республика Карелия		
Районы: Беломорский, Калевальский, Кемский, Лоухский и г. Костомукша	1,3	Постановление Правительства РФ от 25.02.1994 N 155
Районы: Медвежьегорский, Муезерский, Пудожский и Сегежский	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П–18
На остальной территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Кемеровская область		
На всей территории	1,3	Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 N 601

Продолжение таблицы Б.1

Кировская область		
Районы: Афанасьевский, Белохолуницкий, Богородский, Верхнекамский, Даровской, Зуевский, Кирово-Чепецкий, Куменский, Лузский, Мурашинский, Нагорский, Омутнинский, Опаринский, Подосиновский, Слободской, Унинский, Фаленский, Халтуринский, Юрьянский, г. Киров с территорией, подчиненной городской администрации	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 07.09.1960 N 1089/23
Республика Коми		
В местностях, расположенных севернее 65 град. северной широты (за исключением городов Печора, Инта и Воркута)	1,6	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.08.1971 N 316/22
г. Воркута с территорией, находящейся в административном подчинении городского Совета народных депутатов. г. Инта с территорией, находящейся в административном подчинении городского Совета народных депутатов	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.08.1971 N 316/22
В местностях, расположенных между 62 град. и 65 град. северной широты (за исключением городов Ухта, Сосногорск и Микунь)	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.08.1971 N 316/22 Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 N 601
Районы: Усть-Цилемский, Ижемский, Усть-Усинский, Интинский южнее Полярного Круга	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.07.1961 N 302/19
Усть-Цилемский, Ухтинский, Троицко-Печорский, Ижемский, Печорский, Удорский, Кожвинский	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Костромская область		
Районы: Буйский, Вохомский Галичский, Кологривский, Нейский, Мантурский, Межевской, Павинский, Парfenьевский, Поназыревский, Пышугский, Солигаличский, Судайский, Чухломский, Шарьинский	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 07.09.1960 N 1089/23

Продолжение таблицы Б.1

Красноярский край		
Местности, расположенные севернее Полярного круга г. Норильск с территорией, находящейся в административном подчинении Норильского горсовета	1,8	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1960 N 1310/29
Таймырский национальный округ, Эвенкийский национальный округ и Туруханский район севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан, г. г. Норильск и Игарка с территориями, подчиненными их горсоветам	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 22.11.1960 N 1296/30
Таймырский национальный округ, г. Игарка, северные части Эвенкого национального округа и Туруханского района (севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан) и в населенных пунктах Юхта и Ногинск	1,6	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Богучанский, Енисейский, Кежемский; Мотыгинский промышленный район; южные части Эвенкого национального округа и Туруханского сельского района (южнее рек Нижняя Тунгуска и Турухан); г. Енисейск с территорией, находящейся в административном подчинении Енисейского горсовета	1,3	Постановление Госкомтруда СССР от 23.06.1965 N 401
На всей территории бывшего Красноярского края	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
Курганская область		
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.11.1960 N 1251/28
Магаданская область		
На всей территории	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961 N 45/2
Мурманская область		
г. Мурманск–140 и территория, находящаяся в подчинении городской администрации	1,7	Постановление Правительства РФ от 27.05.1992 N 348
Поселок Туманный Кольского района	1,5	Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 26.05.1980 N

		136/10–83
На остальной территории	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П–18

Продолжение таблицы Б.1

Новосибирская область		
На всей территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 22.04.1985 N 107/10–1
Ненецкий автономный округ		
Территория, расположенная севернее Полярного круга	1,8	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 22.04.1985 N 107/10–1
На всей территории	1,6	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1960 N 1310/29
г. Нарьян–Мар	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961 N 45/2
Омская область		
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.08.1966 N 473/П–21
Пермский край		
Гайнский, Красновишерский, Чердынский, Ныробский, г. Соликамск с территорией, подчиненной горсовету, Косинский, Кочевский	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20–155
Остальные районы и города Пермского края	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20–155
Приморский край		
Поселки рудников Таежный и Тернистый	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Ростовская область		
Районы: Заветинский и Ремонтненский; в	1,1	Постановление Госкомтруда СССР от

Дубовском, Зимовниковском, Орловском и Пролетарском районах, ограниченных с запада линией железной дороги Сальск – Волгоград, с севера – границей с Волгоградской областью, с востока, северо–востока и юга – границей с Республикой Калмыкия		23.06.1965 N 401
---	--	------------------

Продолжение таблицы Б.1

Саратовская область		
Район: Александрово– Гайский	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 30.06.1970 N 210/18
Сахалинская область		
Курильские острова	2,0	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961 N 45/2
Районы: Рыбновский, Восточно– Сахалинский, г. Оха с территорией, подчиненной горсовету		
Промышленные районы: Ногликский и Рыбновский, г. Оха с территорией, находящейся в административном подчинении Охинского горсовета; территория, находящаяся в административном подчинении Нышского сельсовета	1,8	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1960 N 1310/29
На остальной территории	1,6	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П–18
Свердловская область		
Районы: Гаринский, Таборинский, города: Ивдель, Североуральск, Краснотурьинск и Карпинск и на территориях, находящихся в подчинении Ивдельского, Североуральского, Краснотурьинского и Карпинского горсоветов	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.11.1960 N 1251/28
Татарстан (Республика)		
На всей территории	1,15	Постановление Правительства РФ от 13.05.1992 N 309
Томская область		
Районы: Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Парабельский, Чайнский, г. г. Кедровый и Северск	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 30.06.1970 N 210/18

Продолжение таблицы Б.1

Парабельский, Каргасокский и Чайнинский, сельские советы Бакчарского сельского района: Верхнеболотовский, Высокоярский, Новобурковский, Горбуновский, Кенгинский, Крыловский, Парбигский, Кедровский; промышленные районы: Александровский, г. Колпашево с территорией, находящейся в административном подчинении Колпашевского горсовета	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.08.1966 N 473/П-21
Республика Тыва		
Районы: Монгун–Тайгинский, Тоджинский и территории Шынаанской сельской администрации Кызылского района	1,5	Постановление Правительства РФ от 18.07.1994 N 856
Районы: Бай–Тайгинский, Барун–Хемчикский, Дзун–Хемчикский, Кaa–Хемский, Кызылский (за исключением территории Шынаанской сельской администрации), Овюрский, Пий–Хемский, Сут–Хольский, Тандинский, Тес–Хемский, Чаа–Хольский, Чеди–Хольский, Улуг–Хемский, Эрзинский, г. Кызыл	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 30.06.1970 N 210/18
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Тюменская область		
Районы, расположенные севернее Полярного круга	1,8	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 458/9
Уватский район	1,4	Распоряжение Совмина СССР от 05.11.1978 N 2419
На остальной территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.08.1966 N 473/П-21

Удмуртская Республика		
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155

Продолжение таблицы Б.1

Хабаровский край		
Охотский район	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 470/9
Порт Ванино, Районы: Аяно–Майский, Тугуро–Чумиканский, Нижне–Амурский, им. Полины Осипенко, Тахтинский, Ульчский, Верхнебуреинский (севернее 51 град. северной широты), город Советская Гавань с территорией, подчиненной горсовету, город Николаевск–на–Амуре	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 470/9
Верхнебуреинский (севернее 51 град. северной широты), Тугуро–Чумиканский; промышленные районы: имени Полины Осипенко и Ульчский; города: Николаевск–на–Амуре и Советская Гавань с территориями, находящимися в административном подчинении их горсоветов	1,4	Постановление Госкомтруда СССР от 23.06.1965 N 401
Районы: Аяно–Майский, Нижне–Амурский, им. Полины Осипенко, Тахтинский, Тугуро–Чумиканский, Ульчский, Верхнебуреинский (севернее 51 град. северной широты) г. Советская Гавань с территорией горсовета, Комсомольский район и Верхнебуреинский район южнее 51 град. северной широты	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.11.1960 N 1251/28
На остальной территории	1,2	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 453/9
Хакасия (Республика)		
На всей территории	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 N 379/23
Ханты–Мансийский автономный округ – Югра		

В районах севернее 60 град. северной широты на период освоения и обустройства нефтяных и газовых месторождений	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 30.06.1970 N 210/18
В районах освоения нефтяных и газовых месторождений севернее 60 град. северной широты	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.07.1963
На остальной территории	1,3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961

Окончание таблицы Б.1

Челябинская область		
На всей территории	1,15	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.11.1960 N 1251/28
Чукотский автономный округ		
На всей территории	2,0	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
Якутия (Саха) (Республика)		
Район: Нижнеколымский (в ОКАТО – вместо районов – улусы)	2,0	Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П-18
Районы (в ОКАТО – улусы): Аллаиховский, Анабарский, Булунский, Нижне–Колымский Местности, расположенные севернее Полярного круга	1,8	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 N 458/9
Районы: Абыйский, Верхневилюйский, Верхнеколымский, Верхоянский, Вилуйский, Жиганский, Кобяйский, Момский, Нюрбинский, Оймяконский, Оленекский, Саккырырский, Среднеколымский, Сунтарский, Томпонский и Ленский район севернее 61 град. северной широты, г. Мирный	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
На остальной территории	1,4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.01.1961 N 45/2
Ямало–Ненецкий автономный округ		
Территория, расположенная севернее Полярного	1,8	Постановление Госкомтруда

круга		СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 N 15/1
г. Салехард	1,7	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1964 N 611/35
Территория, расположенная южнее Полярного круга	1,5	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1960 N 1310/29

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В.1 – Расчет индекса Кейтца по годам

Год	Средняя номинальная начисленная заработка плата, руб.	МРОТ, руб.	Индекс Кейтца
2000	2223,4	132	5,9%
2001	3240,4	200	6,2%
2002	4360,3	450	10,3%
2003	5498,5	600	10,9%
2004	6739,5	600	8,9%
2005	8554,9	800	9,4%
2006	10633,9	1100	10,3%
2007	13593,4	2300	16,9%
2008	17290,1	2300	13,3%
2009	18637,5	4330	23,2%
2010	20952,2	4330	20,7%
2011	23369,2	4611	19,7%
2012	26628,9	4611	17,3%
2013	29792	5205	17,5%
2014	32495,4	5554	17,1%
2015	34029,5	5965	17,5%
2016	36709,2	7500	20,4%
2017	39167	7800	19,9%
2018	43445	11163	25,7%

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 – Расчет МРОТ по методологии

	Среднедушевой доход всего населения (рублей в месяц)	Величина прожиточного минимума (рублей в месяц)	Соотношение величины прожиточного минимума и среднего дохода, в %	50 % от средней заработной платы
РФ	32609	10287	31,5	16304,5
Белгородская область	30877,7	8 338,00	27	15438,85
Алтайский край	22482,9	9369	41,7	11241,45
Амурская область	31882,8	11190	35,1	15941,4
Архангельская область	31888,4	11857	37,2	15944,2
Астраханская область	23023,8	9538	41,4	11511,9
Брянская область	27488,1	9787	35,6	13744,05
Владimirская область	24184,9	9591	39,7	12092,45
Волгоградская область	22341,4	9146	40,9	11170,7
Вологодская область	26730,2	10795	40,4	13365,1
Воронежская область	30487,4	8578	28,1	15243,7
г. Санкт–Петербург	42823	10987	25,7	21411,5
г. Москва	62481,2	16149	25,8	31240,6
г. Севастополь	26193,1	10152	38,8	13096,55
Еврейская авт. область	23822,6	12829	53,9	11911,3
Забайкальский край	24220,4	11172	46,1	12110,2
Ивановская область	24510,6	9960	40,6	12255,3
Иркутская область	22890,9	10475	45,8	11445,45
Кабардино–Балкарская	21371,5	10633	49,8	10685,75
Калининградская область	27218,8	10882	40	13609,4
Калужская область	28364,1	10278	36,2	14182,05
Камчатский край	45034,5	19481	43,3	22517,25
Карачаево–Черкесская Республика	17397,1	9257	53,2	8698,55
Кемеровская область	22207,9	9278	41,8	11103,95
Кировская область	22019,1	9774	44,4	11009,55

Продолжение таблицы Г.1

	Среднедушевой доход всего населения (рублей в месяц)	Величина прожиточного минимума (рублей в месяц)	Соотношение величины прожиточного минимума и среднего дохода, в процентах	50 % от средней заработной платы
Костромская область	23463,8	9775	41,7	11731,9
Краснодарский край	33698,1	10209	30,3	16849,05
Красноярский край	28561,3	11643	40,8	14280,65
Курганская область	21006,5	9568	45,5	10503,25
Курская область	27218,2	9061	33,3	13609,1
Ленинградская область	29531,9	9975	33,8	14765,95
Липецкая область	29921,2	8687	29	14960,6
Магаданская область	53137,3	18213	34,3	26568,65
Московская область	42813,9	11946	27,9	21406,95
Мурманская область	37076,6	14573	39,3	18538,3
Ненецкий авт. округ	74559,5	20488	27,5	37279,75
Нижегородская область	31700,3	9371	29,6	15850,15
Новгородская область	25197,8	10424	41,4	12598,9
Новосибирская	25460,6	10772	42,3	12730,3
Омская область	25267,6	9121	36,1	12633,8
Оренбургская область	23923,2	8695	36,3	11961,6
Орловская область	24657,7	9513	38,6	12328,85
Пензенская область	21548,5	8841	41	10774,25
Пермский край	28849,2	10098	35	14424,6
Приморский край	34619,7	12454	36	17309,85
Псковская область	23500,5	10586	45	11750,25
Республика Адыгея	26946,5	8947	33,2	13473,25
Республика Алтай	19412,4	9581	49,4	9706,2
Республика	28727,1	8838	30,8	14363,55
Республика Бурятия	24836,8	10320	41,6	12418,4
Республика Дагестан	24988	9262	37,1	12494
Республика Ингушетия	15751,3	9703	61,6	7875,65
Республика Калмыкия	16837	9056	53,8	8418,5
Республика Карелия	27845,9	12863	46,2	13922,95
Республика Коми	32125,2	12776	39,8	16062,6

Продолжение таблицы Г.1

	Среднедушевой доход всего населения (рублей в месяц)	Величина прожиточного минимума (рублей в месяц)	Соотношение величины прожиточного минимума и среднего дохода, в процентах	50 % от средней заработной платы
Республика Крым	22517,7	9704	43,1	11258,85
Республика Марий Эл	19236,2	8968	46,6	9618,1
Республика Мордовия	18039	8417	46,7	9019,5
Республика Саха (Якутия)	42171,6	16511	39,2	21085,8
Республика Северная Осетия – Алания	23005,4	9031	39,3	11502,7
Республика Татарстан	33017,4	8729	26,4	16508,7
Республика Тыва	14379,4	9957	69,2	7189,7
Республика Хакасия	21826,4	9822	45	10913,2
Ростовская область	28884,6	9675	33,5	14442,3
Рязанская область	25750,9	9545	37,1	12875,45
Самарская область	27549,4	9977	36,2	13774,7
Саратовская область	20633,6	8610	41,7	10316,8
Сахалинская область	49542,5	13726	27,7	24771,25
Свердловская область	36283,7	10462	28,8	18141,85
Смоленская область	26085,3	10201	39,1	13042,65
Ставропольский край	24202,3	8659	35,8	12101,15
Тамбовская область	26232,7	8654	33	13116,35
Тверская область	25467,2	10161	39,9	12733,6
Томская область	26320,3	10907	41,4	13160,15
Тульская область	27775	9709	35	13887,5
Тюменская область	29460,4	10649	36,1	14730,2
Удмуртская Республика	24630,6	9026	36,6	12315,3
Ульяновская область	23014	9505	41,3	11507
Хабаровский край	39652,7	13295	33,5	19826,35
Ханты-Мансийский авт. Округ	46257,9	14428	31,2	23128,95
Челябинская область	23867,5	9495	39,8	11933,75
Чеченская Республика	22801,8	10285	45,1	11400,9

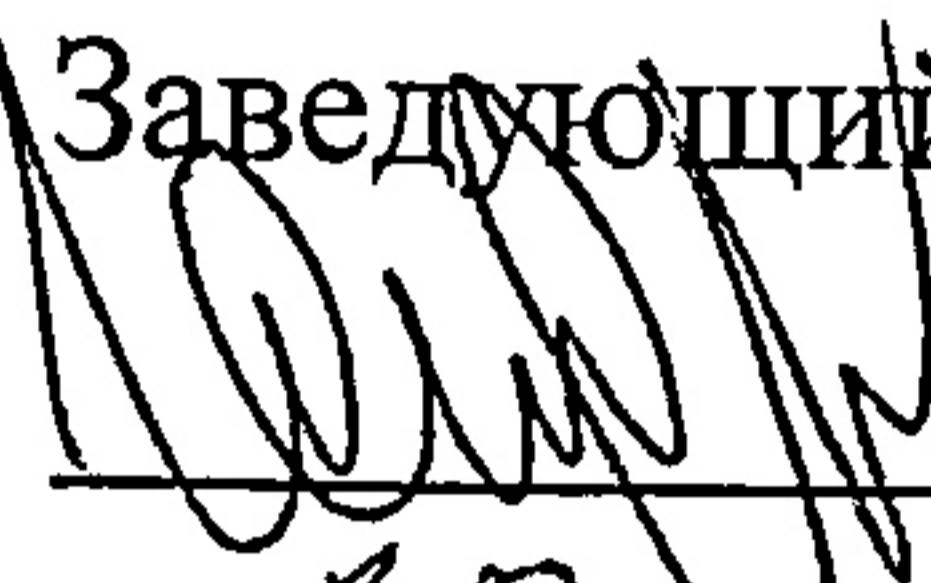
Окончание таблицы Г.1

	Среднедушевой доход всего населения (рублей в месяц)	Величина прожиточного минимума (рублей в месяц)	Соотношение величины прожиточного минимума и среднего дохода, в процентах	50 % от средней заработной платы
Чувашская Республика	18177,1	8652	47,6	9088,55
Чукотский авт. округ	72716,3	21563	29,7	36358,15
Ямало-Ненецкий авт. округ	74304,1	15905	21,4	37152,05
Ярославская область	26610	9541	35,9	13305

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ


Заведующий кафедрой
«»  06 Е.В. Зандер
2019 г.

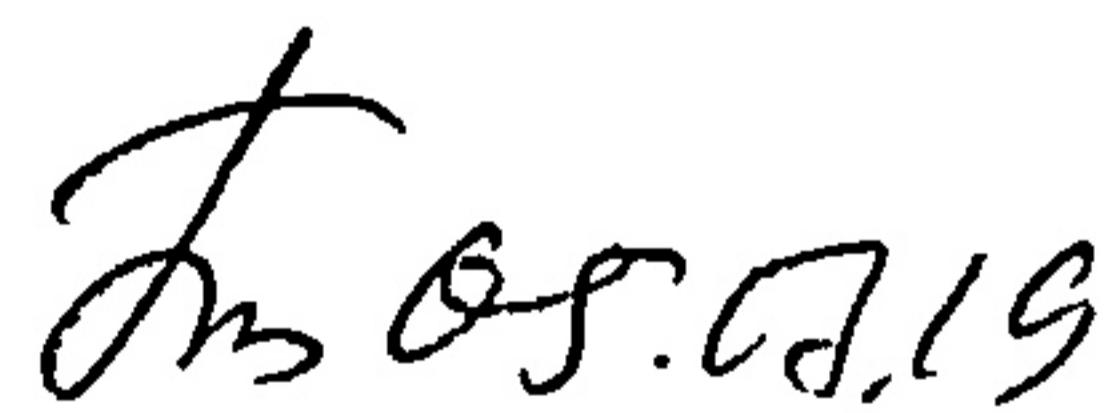
БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»

38.03.04.11 – «Региональное управление»

Экономическая свобода в Российской Федерации: свобода труда и права
на труд

Руководитель

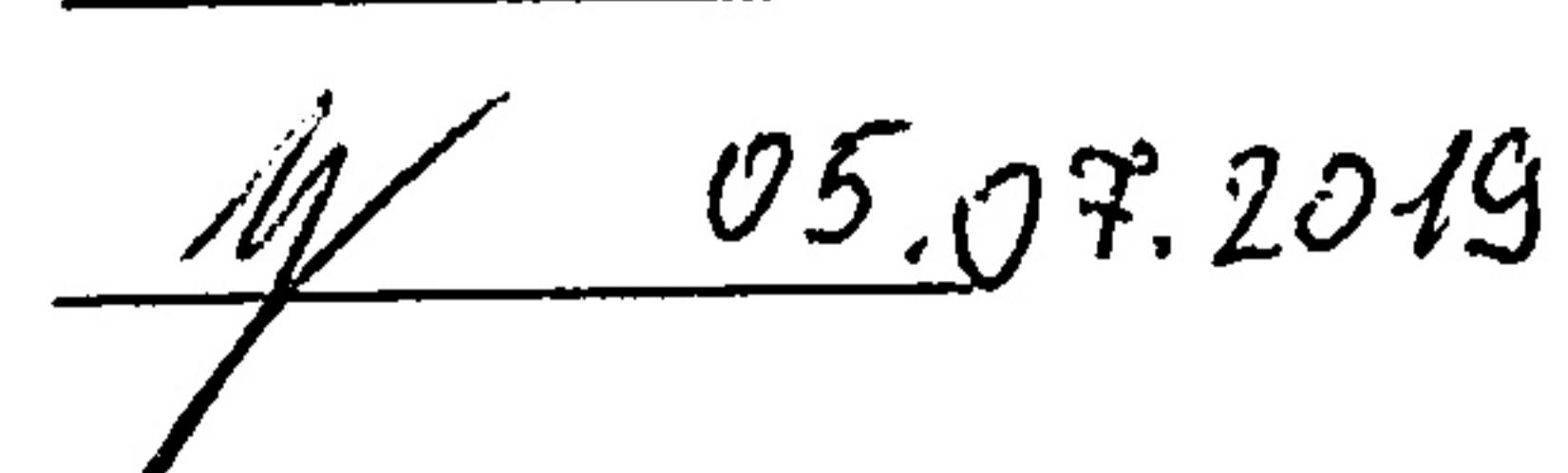

05.07.2019

доцент

канд.экон.наук

Е.Н. Почекутова

Выпускник


05.07.2019

А.И. Карелина

Красноярск 2019