Гриценко М.Ю.

Соответствие внутреннего трудового законодательства России международным договорам в сфере оплаты труда

*Санкт-Петербургский Юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi:10.18411/spc-20-11-2017-02

ids: 000001:spc-20-11-2017-02

Аннотация

В статье рассмотрены основные вопросы внутреннего трудового законодательства Российской Федерации в сфере оплаты труда и их соответствие международным договорам.

Ключевые слова: трудовое право, оплата труда, международные договоры, конвенции Международной организации труда.

Нередко можно услышать, что российское законодательство в сфере оплаты труда всецело соответствует международным трудовым стандартам. Это объясняют тем, что они содержат в себе массу определенных технических нормативных актов, в то время как конвенции Международной организации труда и иные международные акты носят очень общий и декларативный характер. По сути, подобное утверждение не соответствует действительности. Российское законодательство чисто текстуально не соответствует целому ряду достаточно принципиальных международных договоров, в которых участвует Россия [4, с.324].

В настоящее время международные правовые нормы по оплате труда, по которым Российская Федерация несет юридические обязательства, представляет собой весьма сложную и слабо структурированную систему. При этом особенностью международных правовых норм по оплате труда можно считать существенно отличающуюся от российских традиционных подходов юридическую технику. К таким международным правовым нормам в сфере оплаты труда, ратифицированным на территории Российской Федерации, можно отнести: Конвенции №14, 52, 95, 100, 131, 132 [5, с. 13]. Причем последняя из указанных конвенций - Конвенция №132 об оплачиваемых отпусках [2] - была ратифицирована Россией только в 2010 г., что свидетельствует, вероятно, о недостаточном знании российскими властями оценки конвенций МОТ в рамках самой организации.

Вопросам оплаты и нормирования труда работников посвящен целый раздел Трудового кодекса Российской Федерации [3], в котором законодатель установил, прежде всего, гарантии по оплате труда работников, форму и сроки выплаты заработка, минимальный размер оплаты труда и т.д. Однако, случаев несоответствия Трудового кодекса Российской Федерации истолкованию международным правовым нормам по оплате труда достаточно. Так, в первую очередь несоответствия касаются как основополагающих прав и принципов в сфере труда, так и относительно вопросов по оплате труда.

В соответствии со ст. 1 Конвенции №95 определение относительно заработной платы гласит, что вне зависимости от наименования и способа исчисления, всякое вознаграждение либо доход, способные быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением либо государственным законодательством, которые бизнесмен должен уплатить, в силу письменного либо устного контракта о найме услуг, трудящемуся за труд, который или выполнен, или должен быть выполнен, либо за услуги, которые или оказаны, или должны быть оказаны» [1].

Но как следует из ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации зарплата (оплата труда работника) описывается как «вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы, также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера...) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты)» [3].

Однако при явной схожести приведенных определений, налицо значительная разница между внутренним законодательством Российской Федерации и рассматриваемой Конвенцией №95. Так, определение оплаты труда в ст. 129 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты, тогда как ст. 1 Конвенции №95 подразумевает под оплатой труда только плату за труд. А вот в Конвенции №95 идет речь не только об оплате выполненной работы, но и об оплате работы, которая обязана быть выполнена.

В итоге, оплата труда согласно Конвенции № 95 обязана выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя, однако в Трудовом кодексе Российской Федерации простой по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ) и 2/3 должностного оклада при простое по независимым от сторон трудового контракта ситуациям (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

Таким образом, указанные нюансы ставят под вопрос соответствие норм российского законодательства об оплате труда Конвенции №95, как в части состава зарплаты, так и в части ее размера, подлежащей выплате в случаях простоя работников.

Далее, в п. 1 ст. 4 Конвенции №95 указано, что национальное законодательство, коллективные соглашения либо решения арбитражных органов могут разрешать частичную выплату зарплаты в натуре в тех отраслях, либо профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике либо желательна ввиду характера отрасли, либо профессии, о которых идет речь. То есть согласно Конвенции № 95 неприемлемо установление общего разрешения натуральной оплаты труда. Вероятно только выплата в отдельных отраслях либо профессиях, где это обычно либо лучше [1].

В соответствии с ч. 1 ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации: «В согласовании с коллективным контрактом либо трудовым контрактом по письменному заявлению работника оплата труда может выполняться и в других формах, не противоречащих законодательству России и международным договорам Российской Федерации. Доля зарплаты, которая выплачивается в неденежной форме, не может превосходить 20% от начисленной месячной заработной платы» [3]. В итоге, в Трудовом кодексе Российской Федерации неденежная оплата допускается в отношении любых отраслей экономики и профессий. Это вообще ставит под вопрос возможность использования изъятий, которые были предусмотрены в ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу разногласия утвержденному международному договору с участием России.

Еще одним ярким примером рассматриваемых вопросов внутреннего трудового законодательства Российской Федерации в сфере оплаты труда и их соответствия международным договорам, выступает минимальный размер оплаты труда (МРОТ). На законодательном уровне Российская Федерация не согласилась утвердить п. 1 ст. 4 в Единой Социальной Хартии (ЕСХ), который гласит, что МРОТ должен обеспечивать достойное существование для работника и его семьи. В настоящее время в любом субъекте РФ (в том числе, в Москве) может устанавливаться свой размер МРОТ. Но он не может быть ниже МРОТ, утвержденного федеральным законом (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ). С 1 июля 2017 года федеральный МРОТ составляет 7800 рублей [6]. А с учетом того, что МРОТ в 5 раз ниже средней заработной платы по стране, составляющей по состоянию на октябрь 2017 г. 35845 рублей. [7], нельзя всерьез говорить о том, что МРОТ может обеспечить достойное существование работника и,

тем более, его семьи – в понимании Совета Европы Европейским комитетом по социальным правам (ЕКСП).

Таким образом, что сохранение базовых трудовых норм, а также совершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами, с опорой на лучший мировой опыт и практику, продолжает оставаться приоритетной задачей правительства. С декабря 2017 года Минтруд будет составлять рейтинг субъектов РФ по уровню соблюдения трудового законодательства. Методика его формирования уже разработана. Мероприятие будет проводиться ежегодно в целях реализации «Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2015 - 2020 годы». Концепция содержит и ряд других мероприятий, призванных решить проблемы во взаимодействии контрольно-надзорных органов и работодателей.

1. Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Доступ из СПС Консультант Плюс.
2. Конвенция №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Доступ из СПС Консультант Плюс.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Доступ из СПС Консультант Плюс.
4. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. Учебное пособие.- М.: Проспект, 2016. – 592 с.
5. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. - 192 с.
6. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://buhguru.com/oplata-truda/mrot-moskva-1-okt-2017.html>
7. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/rates/3aaf0b00420c9778bf91ff2d59c15b71

Гришина П.А.

Нормативно-правовое обеспечение судебной системы в европейской России в 1864-1890 гг.

*Ульяновский государственный университет
(Россия, Ульяновск)*

doi:10.18411/spc-20-11-2017-03

idsp: 000001:spc-20-11-2017-03

Аннотация

В данной статье поставлена цель проанализировать нормативно-правовое обеспечение судебной системы в Российской империи в период с 1864 года по 1890 года, то есть периода кардинального реформирования деятельности судов и судебного процесса. Для достижения данной цели автором статьи определяются основные источники правового регулирования деятельности судов, дается их краткий анализ и на их основе определяются наиболее существенные изменения в судебной системе европейской части Российской империи в во второй половине XIX века.

Ключевые слова: суд, судебные органы, судебная система, Российская империя, Судебные уставы, судоустройство, судебные установления, уголовное судопроизводство, гражданское судопроизводство, судебные дела, мировые судьи, нотариат.