

## **БУЯНОВА МАРИНА ОЛЕГОВНА**

**Д.ю.н., проф. Департамента публичного права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»**

### **Основные вопросы обеспечения гарантий трудовых прав граждан России и Республики Беларусь.**

Целями современного трудового законодательства является установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

#### ***Гарантии МРОТ***

Одной из важнейших государственных гарантий по оплате труда работников является величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации.

При этом, конституции и республики Беларусь и Российской Федерации устанавливают каждому гражданину гарантию оплаты труда не ниже уровня, обеспечивающего им **и их семьям** свободное и достойное существование.

Аналогичные положения содержатся в трудовых кодексах обеих стран, а также в международных актах, ратифицированных бывшим СССР и Россией ( в т.ч. Конвенции МОТ, Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах, Всеобщей Декларации прав и свобод человека и гражданина).

Таким образом, в этих документах речь идет не только о гарантии обеспечения достойного прожиточного минимума для самого работающего человека, **но также и о членах его семьи, находящимся на его иждивении.**

Между тем, с момента введения величины МРОТ (ФЗ от 24.10.1997 № 134-ФЗ), в нее изначально включалась стоимость потребительской корзины на продукты питания, а также стоимость товаров, услуг и обязательных платежей. только самого работника , **а члены его семьи ( т.е. хотя бы один ребенок)никогда не учитывались.**

С 2021 года (в ред. Федерального закон [от 06.12.2021 N 406-ФЗ](#))<sup>1</sup> МРОТ считается по-новому. Раньше он был привязан к стоимости потребительской корзины, а теперь — к медианной заработной плате.

---

<sup>1</sup> ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА" Принят Государственной Думой 24 ноября 2021 года Одобрен Советом Федерации 1 декабря 2021 года

Показатель медианной заработной платы разделяет все зарплаты на две части: одна половина граждан получает зарплату выше определенного значения, другая половина — ниже.

С 2021 года и на ближайшие 5 лет соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов.

Изначально планировалось, что такой способ оценки МРОТ должен лучше отражать реальную картину прожиточного минимума. Однако, во-первых, при таком расчете учитываются только «белые» зарплаты, во-вторых, в период пандемии (например), работодатели в большинстве случаев, платят работникам голые оклады (размер которых крайне низкий и зачастую составляет меньше величины МРОТ), в-третьих, при таком подсчете не учитывается величина инфляции.

Кроме того, новый порядок подсчета МРОТ опять-таки, учитывает только расходы для самого работника без учета членов семьи, находящихся на его иждивении.

Следует отметить, что первоначальная редакция ТК РФ определяла минимальный размер оплаты труда как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд **неквалифицированного работника**, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Такая формулировка оставляла лазейку для включения в МРОТ компенсационных и иных доплат, что нивелировало заработную плату работников, осуществляющих труд в различающихся условиях, и ставило в более невыгодное положение работников, работающих в сложных природно-климатических условиях, в тяжелых, вредных или опасных условиях труда. Поэтому Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ данное определение было дополнено указанием на то, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты. Одновременно законодатель отказался от закрепления гарантированности МРОТ федеральным законом, указав, что МРОТ устанавливается законом. Последнее, на наш взгляд, несколько снизило гарантии прав работников на достойную заработную плату. В последующем перечень не включаемых в МРОТ доплат и выплат

---

был заменен обобщенным указанием на то, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты .

Но в 2007 г. российский законодатель неожиданно и по неясным мотивам исключил определение МРОТ из ст. 129 ТК РФ . Это решение привело к тому, что при определении величины МРОТ в нее вновь стали включать дополнительные выплаты, что привело к судебным спорам и вынудило Конституционный Суд РФ рассмотреть вопрос о конституционности положений ТК РФ о МРОТ. Рассмотрев во взаимосвязи положения ст. 129, ч.ч.1 и 3 ст. 133, ч.ч. 1-4 и 1 ст. 133.1 ТК РФ, Конституционный Суд РФ указал, что вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. При этом Конституционный Суд РФ специально подчеркнул, что правовая природа МРОТ и его основное **назначение** в механизме правового регулирования трудовых отношений после исключения его определения из ст. 129 ТК РФ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. На основании этого Конституционный Суд РФ признал, что рассмотренные нормы ТК РФ о МРОТ не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях <sup>2</sup>.

Однако решение Конституционного Суда РФ запрещает только включение в МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, оставляя возможность включения в него иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, что сохраняет опасность занижения МРОТ в отношении отдельных категорий работников. Поэтому полагаем целесообразным восстановить ч. 2 ст. 129 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, дополнительно указав, что МРОТ гарантируется государством.

---

<sup>2</sup> Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П

Таким образом, существующий порядок определения величины МРОТ не позволяет решить проблему борьбы с бедностью в России

## ***2. Гарантии для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда***

Заявленная нашими государствами забота об условиях труда предполагает установление соответствующих гарантий, обеспечивающих **охрану здоровья работника** в процессе производства.

В этой связи, особую проблему составляет определение размеров компенсаций и гарантий для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### ***Гарантии сокращенного рабочего дня***

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, рабочий день должен быть не более 36 часов в неделю. ( ст 92 ТК РФ)<sup>3</sup>

Таким образом, сегодня работодатель в России вправе устанавливать как за работу в опасных условиях труда, так и за работу с 4 степенью вредности, одинаковую продолжительность рабочего дня. ( т.е.36 часов)

Кроме того, На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, российских работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Между тем, необходимо учитывать, что в силу финансовой зависимости и низких доходов, работники ( в ущерб своему здоровью)сегодня, как правило, отказываются от сокращения рабочего дня с целью получения соответствующей денежной компенсации.

В связи с этим, представляется необходимым установить максимальную продолжительность рабочего дня для каждой категории работников, работающих во вредных условиях труда в отдельности и ввести запрет замены сокращенного рабочего дня денежной компенсацией.

---

<sup>3</sup> ( В республике Беларусь – от 30 до 35 часов в неделю)

### ***Гарантии дополнительных отпусков.***

Законодатель установил право работников на **дополнительные отпуска** за работу с вредными и опасными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (Статья 117 ТК РФ) составляет **7 календарных дней**.

При этом дифференциация его продолжительности по степени вредности условий труда не устанавливается, что дает возможность работодателям предоставлять всем работникам одинаковую продолжительность дополнительного отпуска независимо от вредности условий труда.<sup>4</sup>

В России на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, **часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией** в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.<sup>5</sup>

Таким образом, разрешенная законом денежная компенсация взамен отпуска существенно вредит здоровью работника, способствует росту числа профессиональных заболеваний и снижает уровень его социальных гарантий<sup>6</sup>.

### ***Доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда***

Особое внимание следует обратить и на размер заработной платы за работу во вредных и опасных условиях труда. На сегодняшний день

---

<sup>4</sup> В Республике Беларусь продолжительность такого отпуска дифференцируется в зависимости от степени вредности от 4 до 21 календарного дня

<sup>5</sup> В Республике Беларусь подобная компенсация запрещена

Минимальный их размер определен ТК РФ ( ст 147) составляет 4% от тарифной ставки ( окладов) работников с нормальными условиями труда<sup>7</sup>.

Таким образом, российское законодательство устанавливает лишь минимальный предел компенсаций при работе с наименьшей вредностью, т.е. 3.1.степени., что дает возможность работодателям платить всем работникам с вредными условиями труда независимо от степени вредности одинаковые доплаты.

### ***Всем известное «Молоко за вредность»***

При воздействии некоторых вредоносных факторов производства рабочим рекомендуется потреблять минимум 500 мл молока за смену, чтобы минимизировать негативное влияние на организм (Приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н).

Статья 222 ТК РФ предусматривает в качестве мер компенсации негативного воздействия выдачу молока и устанавливает, что стоимость молока для расчета компенсации за вредность *может быть заменена денежной выплатой, равной стоимости этого продукта.*

Молоко заменяется денежной компенсацией, если:

- это предусмотрено коллективным, трудовым договором;
- работник дал письменное согласие или подал соответствующее заявление;
- размер компенсации эквивалентен розничной цене молока в месте нахождения предприятия;
- выплата производится ежемесячно и периодически индексируется.

Таким образом, законодатель дает возможность работнику опять- таки, сэкономить на себе ( т.е. на своем здоровье), чтобы получить побольше в заработную плату ( чем, как правило, и пользуется).

С учетом изложенного, полагаем, что решая проблему совершенствования трудовых гарантий прав работников, необходимо обратить внимание на историю развития трудового законодательства. В период действия КЗоТ РФ государство значительно больше заботилось об

---

<sup>7</sup> Законодательство Республики Беларусь устанавливает значительно более высокую компенсацию ( от 10 до 31% от величины тарифной ставки первого разряда)

охране труда и здоровье работников. Основная часть поднимаемых вопросов регулировалась ранее дифференцированно с учетом работы с различной степенью вредности и тяжести. Кроме того, запрещались какие-либо замены установленных гарантий денежными компенсациями.

в кн. Основные направления развития социально-трудовых отношений в республике Беларусь и Российской Федерации // Материалы постоянно действующего семинара 1-2 июня 2022г г Минск// Москва Секретариат парламентского собрания Союза Беларуси и России 2022 с 11-16.