

УДК 349.2

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ
ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ МИССИЙ: БАЛАНС МЕЖДУ
МЕЖДУНАРОДНЫМИ НОРМАМИ И НАЦИОНАЛЬНЫМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

Оксана Валерьевна Мацкевич

кандидат юридических наук, доцент

Оксана Васильевна Попова

студент

popova.oksanoh2014@yandex.ru

Екатерина Алексеевна Сухарева

студент

ekaterinka.suxareva@yandex.ru

Московская академия Следственного комитета Российской Федерации

имени А.Я. Сухарева

г. Москва, Россия

Аннотация. Работа посвящена анализу правового регулирования оплаты труда сотрудников дипломатических миссий. В центре внимания авторов Венская конвенция 1961 года и ее сопоставление с национальными трудовыми кодексами. Также авторы изучают правовой статус различных категорий персонала (дипломатический, административно-технический, обслуживающий) и применимость норм права к вопросам оплаты, социальных гарантий и трудовых споров. Особое внимание уделяется защите прав местного персонала и обеспечению баланса между иммунитетом миссий и правами работников. В заключение предлагаются возможные пути совершенствования правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: дипломатическая миссия, гарантии, посольство, рабочее время, ограничения, трудовые споры, национальное законодательство.

Правовое регулирование трудовых отношений в дипломатических миссиях играет ключевую роль как в обеспечении эффективного функционирования дипломатического представительства, так и в защите прав его сотрудников. Это многогранный вопрос, требующий учета как общепризнанных принципов международного права, так и особенностей национального законодательства страны пребывания. Причины постоянного преобразования норм права в данной области обусловлено следующими факторами: во-первых, существуют особые квалификационные требования к труду дипломатических служащих, поскольку их деятельность происходит в рамках не только национальной системы государственной службы, но и на международном уровне. Следствием этого является наличие особых гарантий, ограничений и изъятий (например, в соответствии со ст. 39 Венской конвенции дипломатические служащие освобождаются от государственных, муниципальных налогов и сборов; дипломатические агенты не должны заниматься в государстве пребывания какой-либо профессиональной или коммерческой деятельностью в целях личной выгоды). Во-вторых, создана правовая основа для дипломатической деятельности, как со стороны государства, предоставляющего дипломата, например, Федеральный закон от 27.07.2010 №205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации», так и государствами, принимающими работников, в частности, локальными актами представительств [2,3]. Однако неопровергаемым условием служит обязанность государства обеспечить благоприятные условия для прохождения дипломатической службы в иностранном государстве, так как это показывает его внешнеполитический курс и отстаивает его честь на международной арене.

Международно-правовые основы регулирования деятельности дипломатических миссий, включая вопросы оплаты труда, в основном определяются Венской конвенцией о дипломатических сношениях 1961 года (ВКДС) [1]. Однако ВКДС не содержит подробных положений о зарплатах,

оставляя многие аспекты на усмотрение государств. Основные положения ВКДС, касающиеся деятельности дипломатических миссий, заключаются в предоставлении привилегий и иммунитетов дипломатическим агентам, целью которой является обеспечение беспрепятственного выполнения их функций. Также определена основная задача дипломатической миссии как представительство аккредитующего государства в государстве пребывания, развитие дружественных отношений и сотрудничества, а также защита интересов аккредитующего государства и его граждан.

Миссия состоит из руководителя (посла или посланника), дипломатического персонала, административно-технического персонала и обслуживающего персонала. ВКДС устанавливает категории персонала и определяет различия в их привилегиях и иммунитетах. Дипломатические агенты обладают иммунитетом от уголовной юрисдикции государства пребывания и, как правило, от гражданской и административной юрисдикции. Этот иммунитет, однако, не является абсолютным и может быть снят в некоторых случаях, например, при отказе от иммунитета аккредитующим государством. Что касается оплаты труда, то ВКДС не содержит конкретных положений об оплате труда персонала дипломатической миссии. Этот вопрос регулируется внутренним законодательством аккредитующего государства.

Однако ст. 24 ВКДС предполагает, что аккредитующее государство обеспечивает миссию необходимыми ресурсами, что, разумеется, включает в себя выплату заработной платы и других пособий персоналу. Зарплата дипломатических агентов и персонала, как правило, устанавливается и выплачивается согласно законам и внутренним регламентам аккредитующего государства. В частности, глава 52 Трудового кодекса Российской Федерации определяет органы, направляющие работников в дипломатические представительства и учреждения, порядок отдыха и оплаты труда, заключение трудового договора, гарантии и компенсации.

Заработная плата сотрудников дипломатических представительств Российской Федерации за границей формируется из двух частей: валютной и

рублёвой. Размер выплат дифференцирован и зависит от многих факторов, включая уровень жизни в стране пребывания. Из особенностей зарплаты стоит выделить ежемесячные надбавки. Сотрудникам, работающим в государствах со сложной общественно-политической обстановкой, выплачивается надбавка в размере 20% к должностному окладу в иностранной валюте. В государствах, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооружённого конфликта, надбавка составляет 40%. Также работникам компенсируют разницу между стоимостью проездных документов и 50% должностного оклада в иностранной валюте. Сотрудникам зарубежных представительств выплачивают подъёмное пособие в размере месячной зарплаты в рублях и 50% должностного оклада в местной валюте. Сотрудникам дипломатической службы предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности и денежного содержания.

Остаётся факт отсутствия конкретных международных норм в отношении оплаты труда дипломатического персонала, что может приводить к неравенству и несоответствиям в оплате. Различия в национальных системах оплаты труда и социального обеспечения могут затруднять сравнение и оценку условий труда в разных дипломатических миссиях. Защита прав местного персонала миссии является отдельным, но важным вопросом, требующим более пристального внимания, особенно в условиях, когда местные работники подвергаются неодинаковому обращению или имеют ограниченные возможности защитить свои права в судебном порядке. ВКДС создает рамки для деятельности дипломатических миссий, гарантируя их функциональность и защищая персонал от необоснованного вмешательства со стороны государства пребывания. Однако вопросы оплаты труда и условий работы, особенно для местного персонала, требуют более конкретного регулирования и мониторинга, чтобы обеспечить соблюдение международных стандартов в области трудовых прав. Важно, чтобы аккредитуемые государства ответственно подходили к обеспечению справедливых условий труда для всего своего персонала за рубежом.

Поиск баланса между международно-правовыми нормами о привилегиях и иммунитетах дипломатических миссий и национальным трудовым законодательством страны пребывания – это сложная и деликатная задача, затрагивающая принципы суверенитета, международного права и защиты прав трудящихся. Международное право является основой привилегий и иммунитетов. Так, Венская конвенция о дипломатических сношениях 1961 г. (ВКДС) является основным документом, регулирующим дипломатические привилегии и иммунитеты. Дипломатические агенты пользуются иммунитетом от уголовной юрисдикции страны пребывания и, за некоторыми исключениями, от гражданской и административной юрисдикции (ст. 31 ВКДС). Сама миссия (посольство) также пользуется иммунитетом.

Сила нормативного акта распространяется в разной степени на различные категории персонала миссии (дипломатический, административно-технический, обслуживающий). Национальное трудовое законодательство, а именно Трудовой кодекс России, регулирует вопросы о минимальной зарплате, рабочем времени, отпусках, увольнении, социальном обеспечении, безопасности труда и т.д.), которые, как правило, применяются ко всем трудовым отношениям на ее территории. Трудности в применении норм возникает в случае наема местного персонала, то есть наема граждан или постоянных резидентов страны пребывания. Эти работники ожидают защиты со стороны национального трудового законодательства. Когда возникают споры (например, о незаконном увольнении, невыплате зарплаты, дискриминации), местный работник может обратиться в суды или трудовые инспекции страны пребывания. Дипломатический иммунитет миссии и ее главы может стать препятствием для рассмотрения таких споров в национальных судах или для принудительного исполнения их решений. Иммунитет от исполнительных действий часто даже шире, чем иммунитет от судебного разбирательства. Для разрешения данной ситуации возможно применение следующего механизма: отказ аккредитирующего государства от иммунитета своего дипломатического представителя или миссии в отношении конкретного дела (ст. 32 ВКДС), что

может быть сделано для разрешения трудового спора. Также следует максимально ответственно подходить к составлению трудового договора: в договоре может быть указано, право какой страны (пребывания или аккредитующей) применяется к трудовым отношениям. Часто миссии стараются включать положения, соответствующие стандартам страны пребывания, чтобы избежать конфликтов. Важно упомянуть, что некоторые страны придерживаются доктрины «ограниченного иммунитета», согласно которой иммунитет государства не распространяется на его коммерческую или частноправовую деятельность, к которой иногда относят и трудовые отношения с местным персоналом. Однако ВКДС предоставляет дипломатическим агентам более широкий иммунитет, не основанный на этом различии, особенно в отношении судебной юрисдикции: ст. 33 ВКДС прямо указывает, что иммунитет от положений о социальном обеспечении не затрагивает обязательств работодателя в отношении лиц, которые не являются гражданами аккредитуемого государства и постоянно проживают в государстве пребывания (т.е. местного персонала), если это предусмотрено законодательством страны пребывания. Это одна из областей, где национальное право часто применяется напрямую.

Баланс достигается через сложное взаимодействие норм международного права (ВКДС), национального законодательства, условий конкретных трудовых договоров, практики отказа от иммунитета и дипломатических усилий. Хотя иммунитет остаётся ключевым принципом для обеспечения функционирования миссий, существует тенденция к поиску путей применения стандартов национального трудового законодательства к местному персоналу, часто через договорные обязательства или добровольное соблюдение миссиями местных норм, чтобы избежать споров и гарантировать справедливое обращение с работниками. Абсолютное применение иммунитета без учета прав местного персонала может привести к несправедливости и нанести ущерб отношениям между государствами.

Список литературы:

1. Венская конвенция о дипломатических сношениях (заключена в городе Вене 18.04.1961 г.) // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120761/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 27.07.2010 №205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел РФ» // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103018/
4. Демидов Н.В. Трудовое право: учебное пособие для вузов // 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт. 2025. 163 с.
5. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: 8-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт. 2012. 936 с.
6. Мотина Е.В. Основания дифференциации труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой междунар. науч.-практ. конференции МГЮА / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект. 2009. С. 217–222.
7. Шебанова А.И. Общие и специальные нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения работников, направляемых на работу за границу // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой междунар. науч. практ. конференции МГЮА. 2009. С. 210-217.
8. Яковенко Н.А. Понятия и основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 107-113.

UDC 349.2

LEGAL REGULATION OF REMUNERATION EMPLOYEES OF DIPLOMATIC MISSIONS: THE BALANCE BETWEEN INTERNATIONAL NORMS AND NATIONAL LEGISLATION

Oksana V. Matskevich

candidate of law, associate professor

Oksana V. Popova

student

popova.oksanoh2014@yandex.ru

Al. Ekaterina Sukhareva

student

ekaterinka.suxareva@yandex.ru

Sukharev Moscow Academy of the Investigative Committee

Moscow, Russia

Annotation. The work is devoted to the analysis of the legal regulation of the remuneration of employees of diplomatic missions. The authors focus on the Vienna Convention of 1961 and its comparison with national labor codes. The authors also study the legal status of various categories of personnel (diplomatic, administrative, technical, and service personnel) and the applicability of legal norms to issues of payment, social guarantees, and labor disputes. Special attention is paid to protecting the rights of local personnel and ensuring a balance between mission immunity and employee rights. In conclusion, possible ways to improve legal regulation in this area are proposed.

Keywords: diplomatic mission, guarantees, embassy, working hours, restrictions, labor disputes, national legislation.

Статья поступила в редакцию 10.09.2025; одобрена после рецензирования 20.10.2025; принята к публикации 31.10.2025.

The article was submitted 10.09.2025; approved after reviewing 20.10.2025; accepted for publication 31.10.2025.